

Decision Dynamics Karriärmodell™

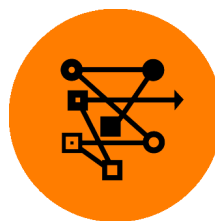
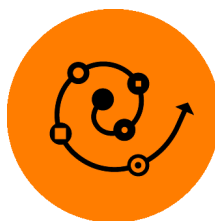
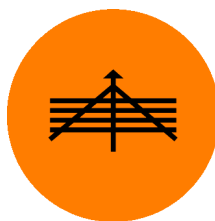
CareerView™ Matchningsprofil

08 maj 2013

Jan Exempel
Kvalitetschef Jobbprofil

© 1983-2010 Decision Dynamics AB
Alla rättigheter förbehålles.
www.decisiondynamics.se

Decision Dynamics är ledande inom metoder och verktyg för strategisk personalutveckling som syftar till att förbättra samspelet mellan organisation och medarbetare. Vårt vetenskapliga angreppssätt bygger på mer än 40 års forskning och praktisk användning i organisationer. Metodiken har redan använts för att kartlägga och utveckla mer än en miljon medarbetare i hela världen.



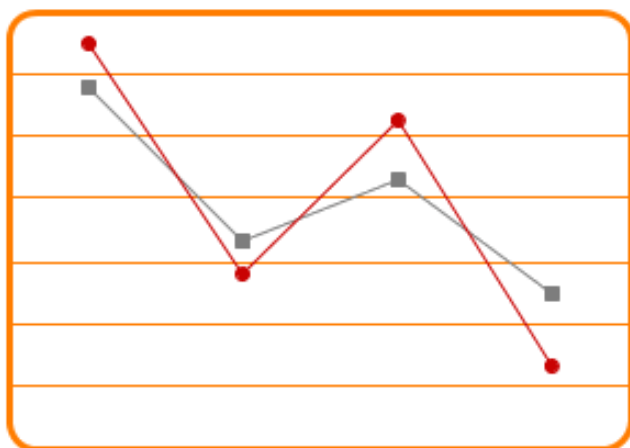
CareerView™ Matchningsprofil

Jan Exempel
Kvalitetschef Jobbprofil
08 maj 2013



Passform

Övergripande passform: 89 %



Jan Exempel
Expert / Utvidgande

Kvalitetschef Jobbprofil
Expert / Utvidgande



Expert för låg

Är kanske inte tillräckligt motiverad av att förbättra kvaliteten och noggrannheten i verksamheten

Risk:

- inte uthållig nog
- alltför villig att göra förändringar i processer
- inte tillräcklig detaljkunskap

Expert för hög

Är kanske alltför motiverad av att förbättra kvaliteten och noggrannheten i verksamheten

Risk:

- alltför långsam att reagera
- undviker alltför ofta risktagande
- alltför detaljorienterad



Linjär för låg

Är kanske inte tillräckligt motiverad av tillväxt eller effektivisering av verksamheten

Risk:

- når inte mål i tillräcklig omfattning
- kommunicerar inte förväntningar tydligt nog
- tar inte ledarskap tillräckligt ofta

Linjär för hög

Är kanske alltför motiverad av tillväxt eller effektivisering av verksamheten

Risk:

- sätter för hög press på andra
- alltför blind för andra aspekter än resultat
- skapar för mycket distans gentemot andra



Utvidgande för låg

Är kanske inte tillräckligt motiverad av att bredda verksamheten eller överskrida gränser

Risk:

- alltför långsam i inläring
- alltför omedveten om inverkan på andra
- inte personlig nog

Utvidgande för hög

Är kanske alltför motiverad av att bredda verksamheten eller överskrida gränser

Risk:

- alltför absorberad av nya idéer
- alltför tillmötesgående
- sänker takten i processer genom att vara alltför öppen för andras delaktighet



Episodisk för låg

Är kanske inte tillräckligt motiverad av att förändra verksamheten till nya situationer eller nya kundbehov

Risk:

- alltför långsam inläring eller defensiv
- inte villig nog att ta risker
- alltför litet nätverk

Episodisk för hög

Är kanske alltför motiverad av att förändra verksamheten till nya situationer eller nya kundbehov

Risk:

- alltför villig att göra undantag
- förvirrar andra genom att experimentera
- alltför kortsiktig



CareerView™ Matchningsprofil

Jan Exempel
Kvalitetschef Jobbprofil
08 maj 2013



Drivkrafter

CareerView™ Matchningsprofil visar en persons drivkrafter i hans eller hennes karriär och arbetsliv och jämför dessa med en jobbprofil. Eftersom detta är en jämförande profil justeras drivkrafterna relativt jobbprofilen för att reflektera den övergripande passformen. Den övergripande formen bibehålls men däremot kan höjden på linjerna upplevas något annorlunda än i Karriärprofilen. Profilen baserar sig på Decision Dynamics Karriärmodell™ och används bäst tillsammans med Karriärprofilen.



Expert De främsta drivkrafterna som är förknippade med Expertinriktningen är sakkunskap, teknisk kompetens och säkerhet. Personer med dessa drivkrafter tenderar att utveckla kompetenser såsom:

- > Fastställa rutiner
- > Specialisera på djupet
- > Vara uthållig
- > Förfina kvaliteten
- > Agera långsiktigt
- > Öka professionalismen



Linjär De främsta drivkrafterna som är förknippade med den Linjära inriktningen är makt, inflytande och prestation. Personer med dessa drivkrafter tenderar att utveckla kompetenser såsom:

- > Stärka konkurrenskraften
- > Stärka ledarskapet
- > Förbättra lönsamheten
- > Öka tillväxten
- > Förbättra effektiviteten
- > Driva mot mål



Utvidgande De främsta drivkrafterna som är förknippade med den Utvidgande karriäriktningen är personlig utveckling, kreativitet och ett intresse av att utveckla andra människor. Personer med dessa drivkrafter tenderar att utveckla kompetenser såsom:

- > Bredda kompetensen
- > Utveckla andra
- > Utveckla sig själv
- > Utveckla teamwork
- > Förnya
- > Överskrida gränser



Episodisk De främsta drivkrafterna som är förknippade med den Episodiska karriäriktningen är nyheter, variation, oberoende och kontakter med olika människor. Personer med dessa drivkrafter tenderar att utveckla kompetenser såsom:

- > Prova nytt
- > Nätverka
- > Vara mobil
- > Styra sig själv
- > Lära snabbt
- > Snabba upp

För mer information om Decision Dynamics Karriärmodell och verktyg, inklusive de mer än 40 årens forskning och praktiska användning som är utgångspunkten för modellens utveckling, föreslår vi att du besöker: www.decisiondynamics.se.



CareerView™ Matchningsprofil

Jan Exempel
Kvalitetschef Jobbprofil
08 maj 2013



40 års forskning och en miljon nöjda användare

Decision Dynamics är ledande inom metoder och verktyg för strategisk personalutveckling som syftar till att förbättra samspelet mellan organisation och medarbetare. Vårt vetenskapliga angreppssätt bygger på mer än 40 års forskning och praktisk användning i organisationer. Metodiken har redan använts för att kartlägga och utveckla mer än en miljon ledare och medarbetare i hela världen.

Decision Dynamics startades av två forskare inom beteendevetenskap och organisationsutveckling från Princeton- och Yaleuniversitetet i USA. Företaget blev snabbt en samarbetspartner till utvecklingsintensiva kunder som NASA, The Aerospace Corporation och Rockwell.

Idag fortsätter forskningen separerat från arbetet med vårt erbjudande. Det du som kund möter är praktiken, de färdiga metoderna, verktygen och profilerna, anpassade för näringslivet och dess krav på effektivitet, mätbara resultat och snabb effekt.

Decision Dynamics metodik fungerar som en katalysator för organisationer som vill förbättra engagemang och prestation. Tillsammans med vårt globala nätverk av partners och återförsäljare tillhandahåller vi utvecklingsverktyg, utbildningar och konsulttjänster.

Decision Dynamics verktyg och affärlösningar används för:

- > Engagemang
- > Urval och rekrytering
- > Ledarskapsutveckling
- > Talent management och ledarskapsförsörjning
- > Karriärplanering och coachning
- > Teamutveckling

