

KATEGORIBESKRIVELSE | OPGAVER

En kategori er en samling/gruppering af variabler (spørgsmål).

Guiden er tænkt som information til både medarbejdere, ledere og organisationer (HR eller andre) ift. hvad kategorien dækker; hvorfor det er hensigtsmæssigt at måle i kategorien og hvad man evt. skal være opmærksom på i den forbindelse.

Vi har lavet guides til alle kategorier i RELATE. Du finder dem alle sammen under ressourcer på vores website. Se mere på www.paretify.com/ressourcer

KATEGORI

Opgaver

KORT FORM

Opgaver

BESKRIVELSE

Alle aspekter af arbejdsopgaver, fra type til mulighed for indflydelse.

ORGANISATORISK MODENHED

3

POTENTIALE

Mellem

VARIABLER

15

UDVIKLET I SAMARBEJDE MED

Kategorien er baseret på grundig research og spænder over alle aspekter af opgaver - både ift. type, indflydelse og effekt.

ANBEFALET FREKVENS

En gang i kvartalet / 1 gang hver 3 mdr.

FORMÅL

De fleste organisationer bruger personfaktorprofiler (DISC, MBTI etc.) ifm. screening og ansættelse af nye kandidater. På basis af samme profilering kan man sandsynliggøre (deducere) at forskellige typer mennesker har præferencer for forskellige typer opgaver.

Nogle er til udviklingsopgaver. Andre til drift. Nogle har præference for at arbejde alene.

Andre igen arbejder bedst i grupper. Nogle er til det lange træk. Andre har brug for afveksling. Fordi motivation er afgørende for hastigheden og især kvaliteten i leverancerne, kan det give god mening i højere grad at være opmærksom på personlige præferencer ift. opgaver.

UDBYTTE

Udbyttet er først og fremmest relateret til sikring af effektivitet og kvalitet i udførelsen af teamets eller organisationens opgaver.

At udføre sine opgaver med præcision, kvalitet og hastighed er essentielt både internt og eksternt. Ift. evt. kunder er der med andre ord en afledt økonomisk effekt – både ift. fastholdelse, servicering og salg.

Maksimal intern effektivitet og optimal brug af ressourcerne kan (og vil givet) have betydning for teamets "interne brand" og være medvirkende til at teamet får tildelt nye typer projekter/opgaver og/eller opnår større indflydelse.

OBS

Der kan være (og vil være) alle mulige hensyn at tage i processen og alle tiltag vil bære præg af "det muliges kunst". Der kan også være holdninger (overbevisninger) i organisationen ift. at opgaver skal løses og at alle bare må sætte i gang.

Det er i den forbindelse vigtigt at være opmærksom på, at selv korte perioder hvor man i højere grad mødes på sine præferencer, kan fungere som et velkomment afbræk eller en opladning af batterierne.

Under alle omstændigheder er der store potentialer at hente ift. motivation og engagement for organisationer, der går åbent til processen og er villige til at være kreative på området.