

Leadership 360

Jane Doe

May 7th 2025



Fortrolig rapport. Leadership 360 er udviklet af Master Danmark A/S 2021.

Introduktion

Du har netop deltaget i en Leadership 360.

Arbejdsglæde og høj performance hænger sammen. Dialogværktøjet Leadership 360 er designet til at give dig indsigt, så du kan styrke din performance, tilfredshed og arbejdsglæde.

Leadership 360 giver dig et dybdegående billede af, hvordan du som leder bliver oplevet af andre fra flere niveauer. Typisk er det ledere, sidestillede, ansatte og dig selv. Alle mennesker der arbejder sammen med dig hver dag.

Du vil blive klogere på dine **styrker, udviklingsområder** og får afdækket eventuelle forskelle mellem din selvopfattelse og andres opfattelse af dig på jobbet. Med **blind spots** kan du se, hvor andre scorer dig lavere, end dig selv. **Skjulte styrker** er omvendt dér, hvor andre vurderer dig stærkere, end du selv gør.

Gap Analysen giver dig det visuelle overblik og indsigt i, hvordan du opleves fra forskellige perspektiver.

Et præcist billede af din performance

Leadership 360 bygger på en teoretisk, forskningsbaseret valideret ramme. Den måler på **de 8 top performance kompetencer**, der har vist sig at differentiere de mest succesfulde ledere fra de dårligst performende. De 8 top performance kompetencer er alle afgørende for din effektivitet som leder og dermed til din performance og effekt på medarbejdere og bundlinje.





Med Leadership 360 får du et præcist billede af din evne som leder til at være troværdig, strategisk, forretningsorienteret, motiverende, kommunikativ, udviklende, resultatorienteret og innovativ.

I **De store linjer** får du overblikket over din score, som er vist med farverne grøn, orange og rød, hvor grøn markerer den højeste og rød angiver den laveste score. Og i **Den detaljerede evaluering** kan du se nuancerne og dykke ned i spredningen af din score i hver af de 8 top performance kompetencer.

Vi anbefaler, at du omsætter din indsigt til konkrete målsætninger og handlingsplaner til din videre udvikling. Vær opmærksom på, at de 8 top performance kompetencer viser essensen af ledelse helt generelt og på tværs af alle brancher. Overvej nøje, hvilke af de 8 kompetencer der er de mest aktuelle for dig, din organisation, jeres målsætninger og eksisterende kultur.

Respondenter

For at sikre kvaliteten anbefaler vi min. 4 respondenter fra flere niveauer udover lederen selv. Respondenterne skal have en tæt arbejdsrelation.

RELATIONSHIP	NOMINATED	COMPLETED	COMPLETION RATE
Dig selv	1	1	 100%
Kollega	1	1	 100%
Leder	1	1	 100%
Medarbejder	2	2	 100%

De store linjer

Troværdig

Som leder er det vigtigt at være tilgængelig, troværdig, have høj integritet og samtidig være god til at involvere, lytte, forstå og statuere et godt eksempel. Kompetencen "Trustworthy" måler din evne til at inkludere og udvikle følgerskab.

9.0 /10



Strategisk

En leder bør have et strategisk og analytisk mindset, evnen til at sætte klare mål, træffe beslutninger og lægge planer, der tager højde for, at tingene kan ændre sig. Kompetencen "Strategic" måler dine strategiske evner og hvor målrettet du er.

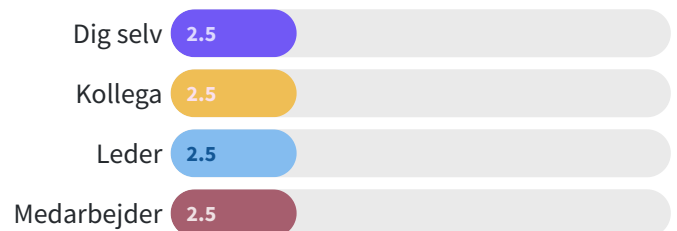
9.0 /10



Forretningsfokus

En leder skal have et stærkt forretningsfokus. Dette kræver et solidt kendskab til din virksomhed, branche og kunder samt evnen til at opbygge et netværk. Det omfatter også ansættelse af de rigtige medarbejdere og prioritering af arbejdet på tværs af teams. Kompetencen "Forretningsfokus" måler din forretningsforståelse og evne til at skabe det stærkeste team.

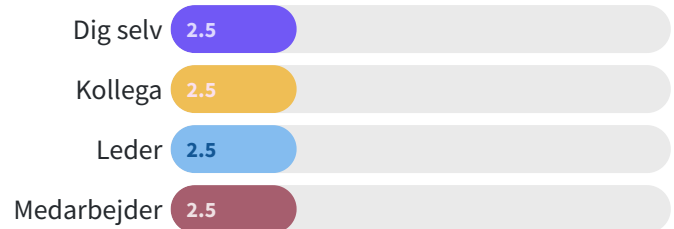
2.5 /10



Motiverende

En leder skal motivere andre omkring ham/hende. Det er grundlaget for ydeevne. Det kræver nærvær, tillid og vilje til at kommunikere en klar retning. Hvis dine medarbejdere ikke bliver overbevist af din vision, bliver den ikke nået. Kompetencen "Motiverende" måler din rolle som inspirationskilde og din evne til at skabe tillid.

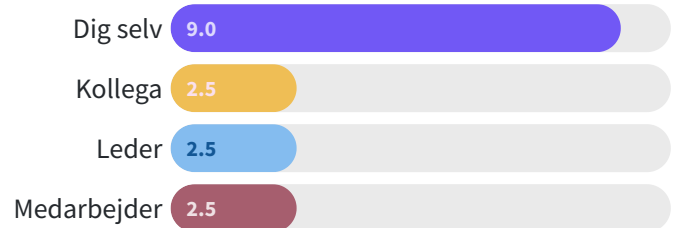
2.5_{/10}



Kommunikativ

Som leder skal du kunne kommunikere klart, stille gode spørgsmål og holde fokus, når mange interessenter er involveret. Det handler også om at skabe relationer og samarbejde. Kompetencen "Kommunikativ" måler din evne til at kommunikere og samarbejde.

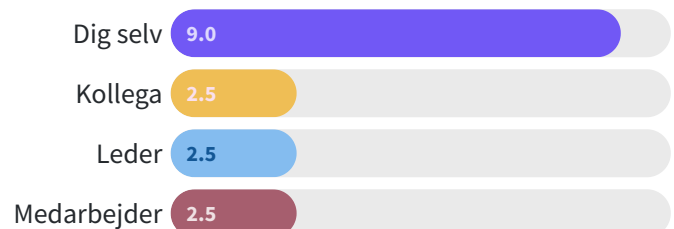
2.5_{/10}



Udviklende

At udfolde andres potentiale er en vigtig opgave for en leder. Det kræver selvindsigt og evnen til at fungere som en kyndig sparringspartner. Samtidig skal en leder give andre energi og give plads til humor. Kompetencen "Udvikle" måler din selvbevidsthed og din evne til at udvikle og give energi til mennesker.

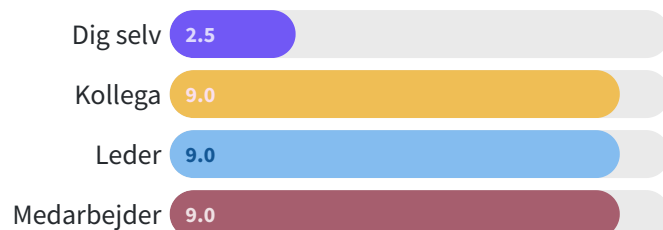
2.5_{/10}



Resultatorienteret

Som leder skal du fokusere på at skabe resultater og høj ydeevne. Dette kræver fleksibilitet, hurtighed og respekt for deadlines. Kompetencen "Resultatorienteret" måler din evne til at drive tingene fremad og præstere med smidighed.

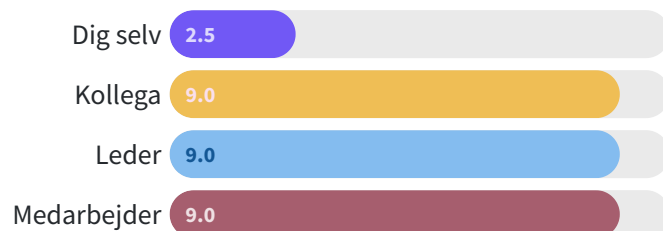
9.0_{/10}



Innovativ

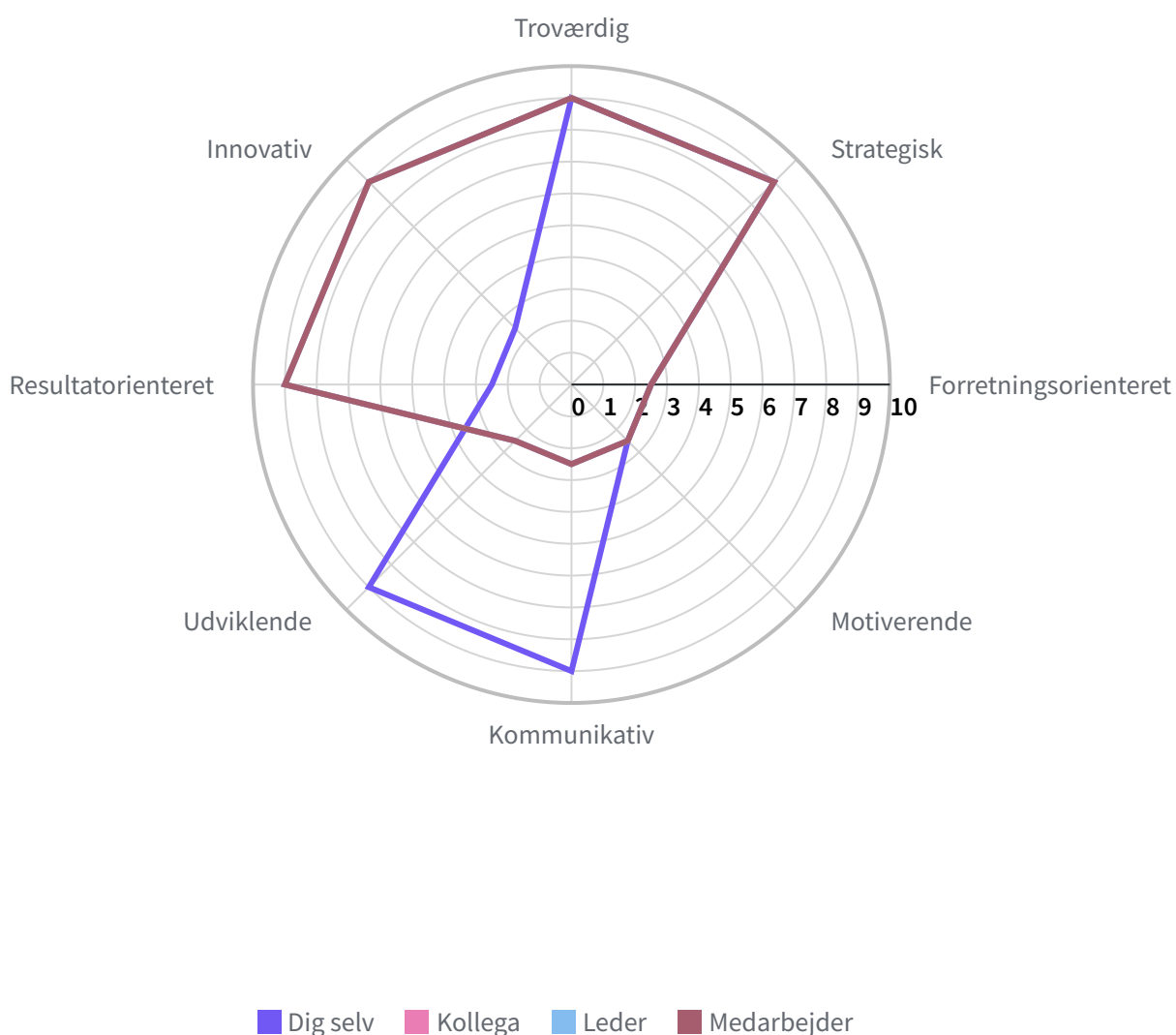
En leder skal være villig til at udfordre status quo, finde nye løsninger og fungere som en forkæmper for forandring. Det kræver at tage initiativ, være åben over for nye ideer og turde tage risici. Kompetencen "Innovativ" måler din evne til at tænke i nye baner og dit forandringsparathed.

9.0_{/10}



GAP-analyse

Med GAP-analysen får du et visuelt overblik over din score på alle de 8 top performance kompetencer og KPMG værdierne. Samtidig får du afdækket eventuelle forskelle på, hvordan du opleves fra forskellige sider. Det er interessant i forhold til din selvopfattelse. Men det bliver også tydeligt, hvis der er en gruppe af respondenter, der oplever dig væsentlig anderledes end de andre. Det er essentiel og værdifuld viden i forhold til at justere og udvikle din adfærd.





Styrker

Dine Styrker er de kompetencer, hvor du scorer 8 eller over. Det er her, du naturligt står stærkest. Overvej, hvilke fordele og ulemper dine styrker kan have i forhold til din performance, tilfredshed og arbejdsglæde på jobbet. Scoren er et gennemsnit af alle svar bortset fra dit eget.



9.0

Troværdig

Som leder handler det om at være tilgængelig, troværdig og med høj integritet. Og samtidig kunne involvere, lytte og fremstå som det gode eksempel.



9.0

Strategisk

Et strategisk mindset, evnen til at opstille klare mål, træffe beslutninger og viljen til at sætte forretningens mål forrest. Det er essentielle lederkompetencer. Kompetencen "Strategisk" måler på de strategiske evner, og hvor målorienteret lederen er.



9.0

Resultatorienteret

Som leder skal du fokusere på at skabe resultater og høj ydeevne. Dette kræver fleksibilitet, hurtighed og respekt for deadlines.



9.0

Innovativ

En leder skal kunne udfordre status quo, finde nye løsninger og mestre forandringer.



Udviklingsområder

Dine Udviklingsområder er de kompetencer, hvor du scorer 7 eller under. Det er de kompetencer, du med fordel kan styrke. Overvej, hvilke områder der er vigtigst i forhold til din performance, tilfredshed og arbejdsglæde. Scoren er et gennemsnit af alle svar bortset fra dit eget.



2.5

Forretningsorienteret

En leder skal have et stærkt forretningsfokus. Dette kræver et solidt kendskab til din virksomhed, branche og kunder samt evnen til at opbygge et netværk.



2.5

Motiverende

En leder skal motivere sine omgivelser. Det kræver nærvær, tillid og viljen til at vise en klar retning.



2.5

Kommunikativ

Som leder skal man kunne kommunikere klart og tydeligt, opbygge relationer og holde fokus, når der er mange interesser.



2.5

Udviklende

At udfolde andres potentiale er en vigtig opgave for en leder. Det kræver selvindsigt, evner som faglig sparringspartner og at kunne skabe energi og plads til humor.



Skjulte styrker

Skjulte styrker er de kompetencer, hvor andre scorer dig højere end dig selv. Altså områder, hvor du ikke er bevidst om, hvor stærkt du står. Men som du med fordel kan give mere opmærksomhed og udfolde. En skjult styrke defineres som et signifikant gap på mindst 1,0 mellem svarene.

AREAS

YOUR RATING

OTHERS

Resultatorienteret

Som leder skal du fokusere på at skabe resultater og høj ydeevne. Dette kræver fleksibilitet, hurtighed og respekt for deadlines.



Innovativ

En leder skal kunne udfordre status quo, finde nye løsninger og mestre forandringer.





Blind Spots

Med Blind spots bliver du gjort bevidst om de kompetencer, hvor andre scorer dig lavere end dig selv. Altså der, hvor der er forskel på din egen oplevelse og andres oplevelse af dig. Et blind spot defineres som et signifikant gap på mindst 1,0 mellem svarene.

AREAS

YOUR RATING

OTHERS

Kommunikativ

Som leder skal man kunne kommunikere klart og tydeligt, opbygge relationer og holde fokus, når der er mange interesserter.



























Udviklende

At udfolde andres potentiale er en vigtig opgave for en leder. Det kræver selvindsigt, evner som faglig sparringspartner og at kunne skabe energi og plads til humor.



Den Detaljerede evaluering

Her kan du se alle nuancerne. Du ser nemlig alle spørgsmålene og alle svarene. Øverst ser du din score på hver af de 8 top performance kompetencer. Det er vist som et gennemsnit af alles svar. Samtidig får du scoren på hvert enkelt spørgsmål. Det er vist med hver enkelt respondentgruppes svar. Det giver dig det nuancerede billede og muligheden for at dykke ned i alle detaljer og se den reelle spredning.

Troværdig					9.0/10
QUESTIONS	DIG SELV	KOLLEGA	LEDER	MEDARBEJDER	
Fremstår troværdig med høj integritet	 8.0	 8.0	 8.0	 8.0	
Opfattes som et godt eksempel	 9.0	 9.0	 9.0	 9.0	
Er autentisk	 10.0	 10.0	 10.0	 10.0	
Involverer andre	 8.0	 8.0	 8.0	 8.0	
Er lyttende overfor andre	 9.0	 9.0	 9.0	 9.0	
Er tilgængelig, når der er behov for det	 10.0	 10.0	 10.0	 10.0	

Strategisk

9.0/10

QUESTIONS	DIG SELV	KOLLEGA	LEDER	MEDARBEJDER
Opstiller klare mål	 8.0	 8.0	 8.0	 8.0
Tænker strategisk	 9.0	 9.0	 9.0	 9.0
Træffer beslutninger med fokus på forretningen	 10.0	 10.0	 10.0	 10.0
Sætter høje krav til sig selv og andre	 8.0	 8.0	 8.0	 8.0
Arbejder analytisk med problemløsning	 9.0	 9.0	 9.0	 9.0
Planlægger efter, at tingene forandrer sig	 10.0	 10.0	 10.0	 10.0

Forretningsfokus

2.5/10

QUESTIONS	DIG SELV	KOLLEGA	LEDER	MEDARBEJDER
Kender forrettningens produkter/services mv.	 2.0	 2.0	 2.0	 2.0
Kender kundernes situation	 3.0	 3.0	 3.0	 3.0
Kender branchen	 2.0	 2.0	 2.0	 2.0
Er god til at ansætte de rigtige folk	 3.0	 3.0	 3.0	 3.0
Vægter tværfagligt samarbejde for at finde de bedste løsninger	 2.0	 2.0	 2.0	 2.0
Opbygger et relevant netværk uden for organisationen	 3.0	 3.0	 3.0	 3.0











Motiverende

2.5/10

QUESTIONS	DIG SELV	KOLLEGA	LEDER	MEDARBEJDER
Er inspirerende	 2.0	 2.0	 2.0	 2.0
Viser en klar retning	 3.0	 3.0	 3.0	 3.0
Holder fokus under pres	 2.0	 2.0	 2.0	 2.0
Er tillidsskabende	 3.0	 3.0	 3.0	 3.0
Er nærværende	 2.0	 2.0	 2.0	 2.0
Viser interesse for og forståelse for andre	 3.0	 3.0	 3.0	 3.0




















Kommunikativ

2.5/10

QUESTIONS	DIG SELV	KOLLEGA	LEDER	MEDARBEJDER
Kommunikerer klart og tydeligt	 8.0	 2.0	 2.0	 2.0
Fokuserer på det vigtige, når mange interesser er i spil	 9.0	 3.0	 3.0	 3.0
Stiller gode spørgsmål	 10.0	 2.0	 2.0	 2.0
Opbygger nemt nye relationer	 8.0	 3.0	 3.0	 3.0
Kan arbejde sammen med alle	 9.0	 2.0	 2.0	 2.0
Videregiver den nødvendige information	 10.0	 3.0	 3.0	 3.0





Udviklende

2.5/10

QUESTIONS	DIG SELV	KOLLEGA	LEDER	MEDARBEJDER
Kender egne styrker	 8.0	 2.0	 2.0	 2.0
Kender egne udviklingsområder	 9.0	 3.0	 3.0	 3.0
Bruger tid på, at andre kan udfolde deres potentiale	 10.0	 2.0	 2.0	 2.0
Tilbyder faglig sparring	 8.0	 3.0	 3.0	 3.0
Skaber energi i mødet med andre	 9.0	 2.0	 2.0	 2.0
Giver plads til humor	 10.0	 3.0	 3.0	 3.0


Resultatorienteret

9.0/10

QUESTIONS	DIG SELV	KOLLEGA	LEDER	MEDARBEJDER
Fokuserer på at skabe resultater	 2.0	 8.0	 8.0	 8.0
Trives med et højt tempo	 3.0	 9.0	 9.0	 9.0
Tilbyder fleksibilitet over for andre	 2.0	 10.0	 10.0	 10.0
Sikrer fremdrift	 3.0	 8.0	 8.0	 8.0
Overholder deadlines	 2.0	 9.0	 9.0	 9.0
Tager styringen	 3.0	 10.0	 10.0	 10.0

Innovativ

9.0/10

QUESTIONS	DIG SELV	KOLLEGA	LEDER	MEDARBEJDER
Er initiativrig	 2.0	 8.0	 8.0	 8.0
Finder nye løsninger	 3.0	 9.0	 9.0	 9.0
Udfordrer ofte status quo	 2.0	 10.0	 10.0	 10.0
Tager gerne risici	 3.0	 8.0	 8.0	 8.0
Er åben for nye ideer	 2.0	 9.0	 9.0	 9.0
Er omstillingsparat	 3.0	 10.0	 10.0	 10.0

Uddybende spørgsmål

Hvad, oplever du, er personens bedste egenskab?

- I know what you expect from me.
- Virkelig god til at skabe netværk / nye relevante forbindelser
- Kendskab til kundernes behov
- Jeg bliver motiveret, af at arbejde sammen med dig
- The business is always first priority.

Hvad, oplever du, personen skal blive bedre til, og hvad er dit bedste råd?

- At overholde deadlines
- Stol mere på dig selv som leder
- Less attention to detail around other peoples tasks
- Remember to get all stakeholders involved from the start
- Mere klare mål.

Handlingsplaner

Ved hjælp af den samlede evaluering og den detaljerede score kan du omsætte din indsigt til konkrete mål, handlingsplaner og deadlines. At specificere aktiviteter giver et solidt udgangspunkt for en løbende dialog om din præstation, engagement og arbejdsglæde.

REVIEWER INPUTS