

Leadership 360

Andersine And Feb 8th 2021

LEADER



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 opleves af andre fra flere niveauer. Det er ledere, sidestillede, samarbejdspartnere, medarbejdere og dig selv. Da det er mennesker, der arbejder med dig hver dag, får du en unik og nuanceret feedback.

Du bliver 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 de forskellige sider.

Et præcist billede af din performance

Leadership 360 bygger på en teoretisk, forskningsbaseret 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 din performance og effekt på medarbejdere og bundlinje. Med Leadership 360 får du et præcist billede af din performance inden for de 8 essentielle kompetencer på baggrund af 50+ validerede spørgsmål.

Med Leadership 360 bliver du målt på din evne som leder til at være troværdig, strategisk, organisatorisk, motiverende, kommunikativ, udviklende, resultatorienteret og innovativ.

I **De store linjer** får du overblikket over din 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 i **Handlingsplan** omsætter din indsigt til konkrete målsætninger og handleplaner til din videre udvikling.

Respondenter

The following is a summary of the group of respondents who were invited to participate and provide feedback for you.

RELATIONSHIP	NOMINATED	COMPLETED	COMPLETION RATE
 Selv	1	1	 100%
	2	2	 100%

K Kollega

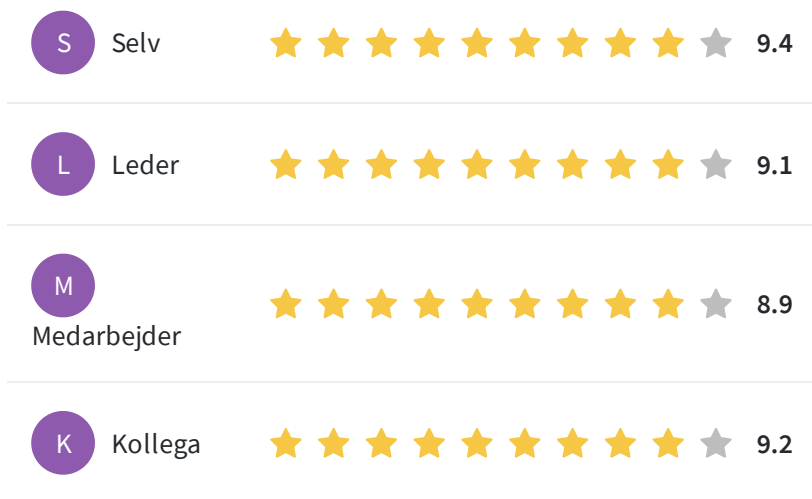
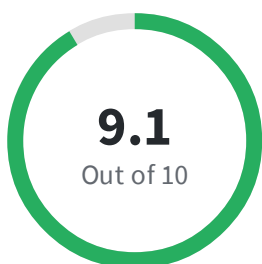
M Medarbejder 2 2  100%

L Leder 1 1  100%

De store linjer

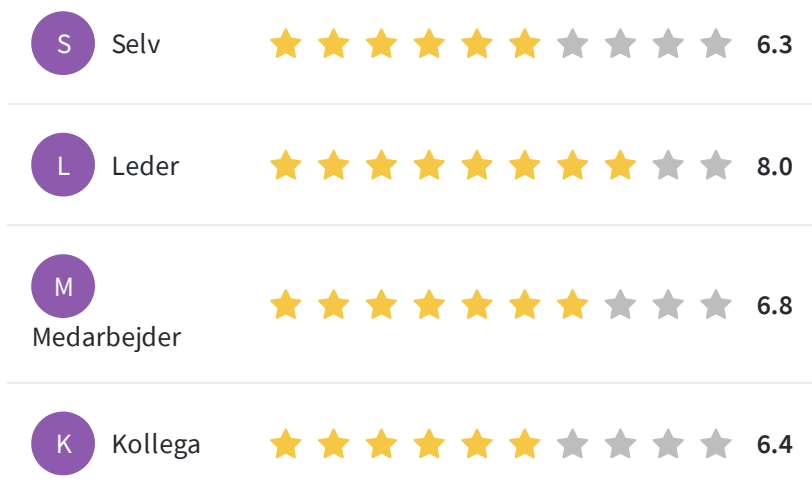
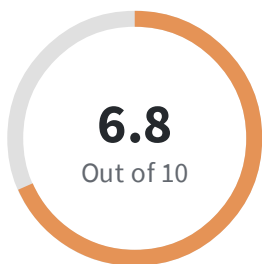
Troværdig

Som leder handler det om at være synlig, tilgængelig, troværdig og vise vejen for sine medarbejdere. Kompetencen "Troværdig" måler på din evne til at udvikle følgeskab.



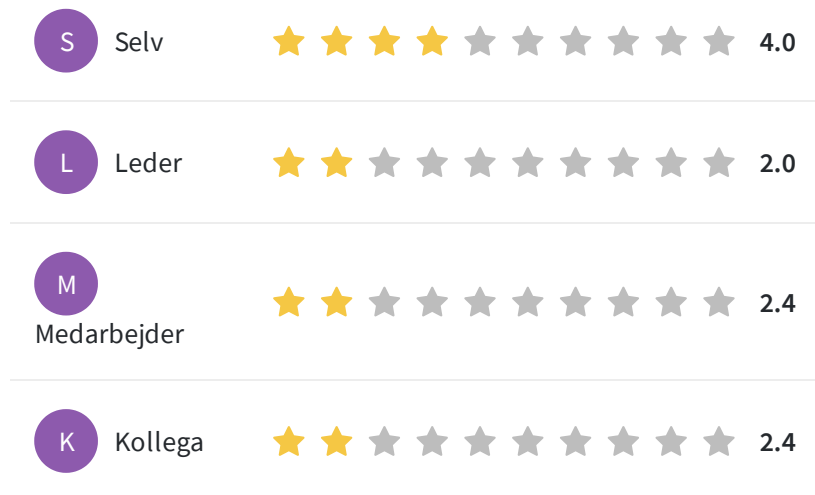
Strategisk

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 dine strategiske evner, og hvor målorienteret du er.



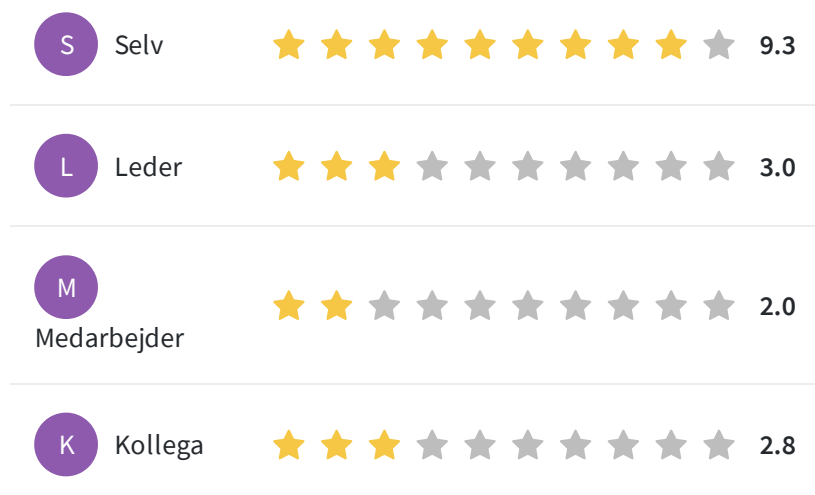
Organisatorisk

En leder skal stå organisatorisk stærkt. Det kræver et solidt kendskab til både branche, kunder og forretningen i sig selv. Og evnen til at ansætte de rigtige. Herunder også viljen til at prioritere diversitet. Kompetencen "Organisatorisk" måler på dit forretningskendskab og din sans for at sætte det stærkeste hold.



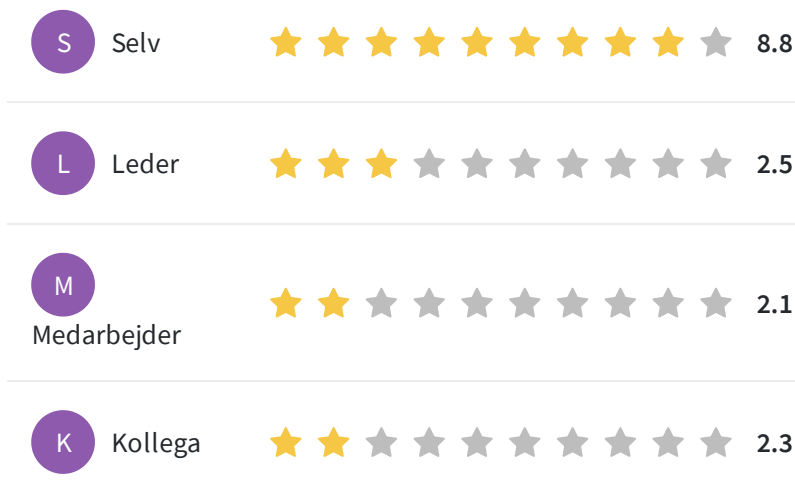
Motiverende

Evnen til at motivere omgivelserne er grundlaget for en leders performance. Hvis medarbejderne ikke har tillid til lederen og ikke kan mærke visionen, bliver den ikke nået. Kompetencen "Motiverende" måler på din rolle som inspirationskilde og evne til at skabe tillid.



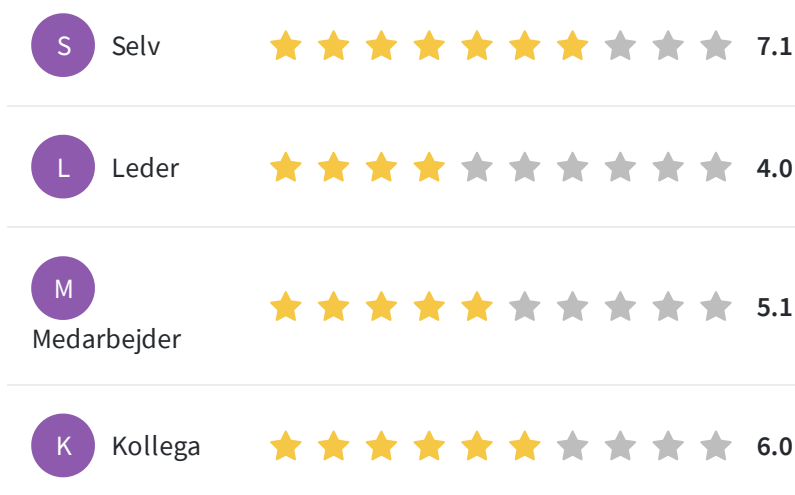
Kommunikativ

En leder skal kunne kommunikere. Og skabe relationer. Ellers kan der ikke udvikles følgeskab, skabes resultater eller udvikle organisation og medarbejdere. Det handler om at kommunikere klart og tydeligt, opbygge relationer og have viljen til at prioritere det tværgående samarbejde. Kompetencen "Kommunikativ" måler på dine evner for kommunikation og samarbejde.



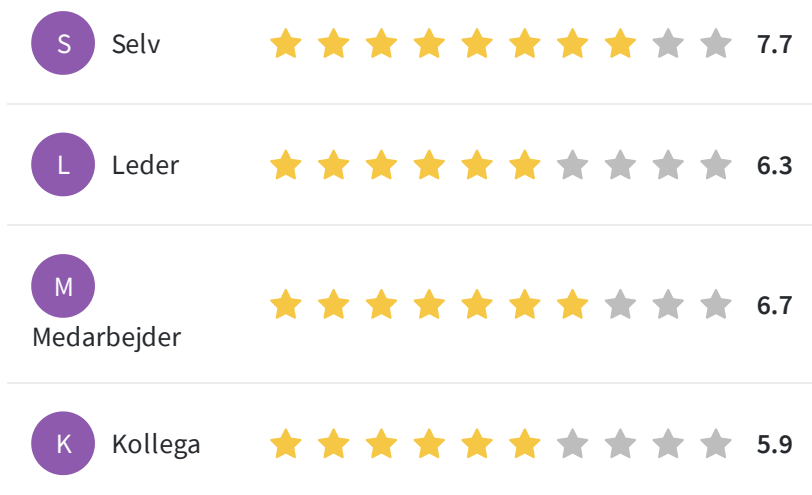
Udviklende

En leders fineste opgave er at udvikle mennesker. At udfolde andres potentiale. Det kræver selvindsigt, empati og evnen til at udvise interesse i andre mennesker. Og samtidig skal en leder skabe energi og plads til humor. Kompetencen "Udviklende" måler på din selvindsigt, din evne til at skabe energi og din rolle som faglig sparringspartner.



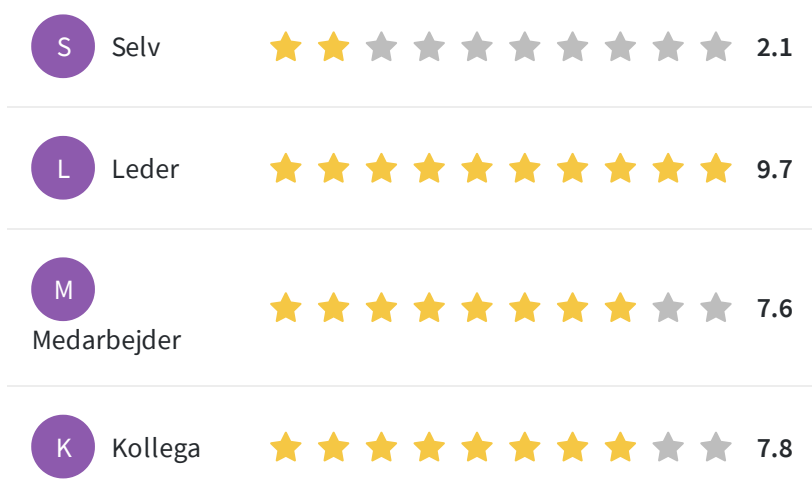
Resultatorienteret

Med høj performance følger tempo og behov for fleksibilitet. Det forudsætter samtidig modet til at stille krav og sikre fremdrift. Kompetencen "Resultatorienteret" måler på din evne til at skabe resultater, sikre fremdrift og agere agilt.



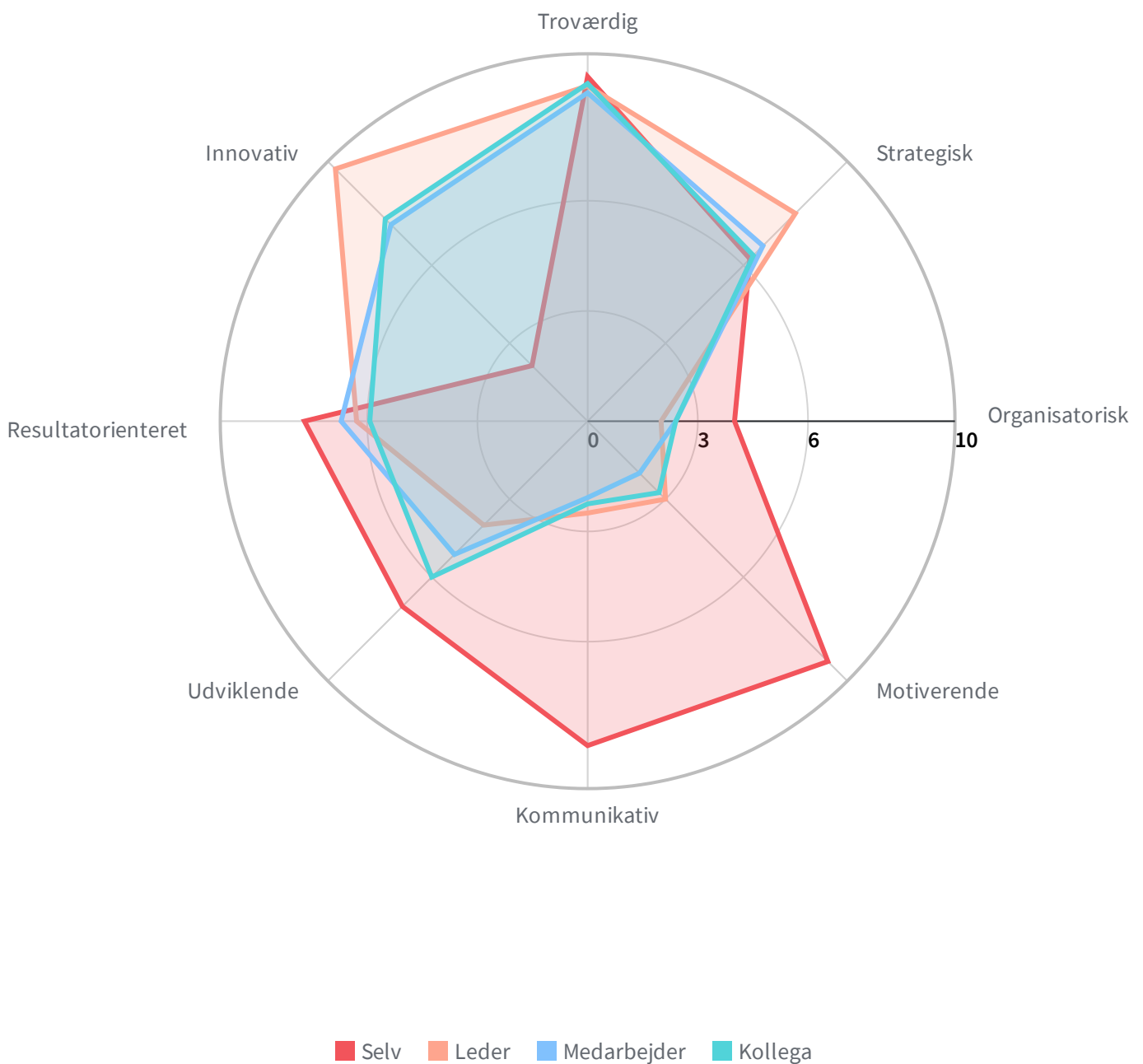
Innovativ

At udfordre status quo, finde nye løsninger og mestre forandringer. Det er nødvendige kompetencer i dagens lederskab. Samtidig skal man kunne tage de relevante initiativer, skabe netværk og balancere risici. Kompetencen "Innovativ" måler på nytænkning, initiativ, og hvor forandringsparat du er.



GAP-analyse

Med GAP-analysen får du et visuelt overblik over din score på alle de 8 top performance kompetencer. 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 over 5. 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 feedback fra alle respondenter.



9.1

TROVÆRDIG

Som leder handler det om at være synlig, tilgængelig, troværdig og vise vejen for sine medarbejdere. Kompetencen "Troværdig" måler på evnen til at udvikle følgeskab.



7.1

INNOVATIV

At udfordre status quo, finde nye løsninger og mestre forandringer. Det er nødvendige kompetencer i dagens lederskab. Samtidig skal man kunne tage de relevante initiativer, skabe netværk og balancere risici. Kompetencen "Innovativ" måler på nytænkning, initiativ, og hvor forandringsparat lederen er.



6.8

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.



6.5

RESULTATORIENTERET

Med høj performance følger tempo og behov for fleksibilitet. Det forudsætter samtidig modet til at stille krav og sikre fremdrift. Kompetencen "Resultatorienteret" måler på evnen til at skabe resultater, sikre fremdrift og agere agilt.



5.6

UDVIKLENDE

En leders fineste opgave er at udvikle mennesker. At udfolde andres potentiale. Det kræver selvindsigt, empati og evnen til at udvise interesse i andre mennesker. Og samtidig skal lederen skabe energi og plads til humor. Kompetencen "Udviklende" måler på selvindsigt, evnen til at skabe energi og rollen som faglig sparringspartner.



Udviklingsområder

Dine Udviklingsområder er de kompetencer, hvor du scorer under 5. Det er de kompetencer, du med fordel kan styrke. Overvej, hvilke områder der er vigtigst. Scoren er et gennemsnit af feedback fra alle respondenter. Er feltet tomt, skyldes det, at du i gennemsnit er scoret højt på alle områder.



2.6

ORGANISATORISK

En leder skal stå organisatorisk stærkt. Det kræver et solidt kendskab til både branche, kunder og forretningen i sig selv. Og evnen til at ansætte de rigtige. Herunder også viljen til at prioritere diversitet. Kompetencen "Organisatorisk" måler på forretningskendskab og sansen for at sætte det stærkeste hold.



3.3

KOMMUNIKATIV

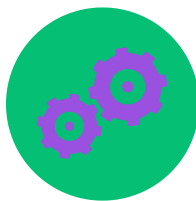
En leder skal kunne kommunikere. Og skabe relationer. Ellers kan der ikke udvikles følgeskab, skabes resultater eller udvikle organisation og medarbejdere. Det handler om at kommunikere klart og tydeligt, opbygge relationer og have viljen til at prioritere det tværgående samarbejde. Kompetencen "Kommunikativ" måler på evnerne for kommunikation og samarbejde.



3.6

MOTIVERENDE

Evnen til at motivere omgivelserne er grundlaget for en leders performance. Hvis medarbejderne ikke har tillid til lederen og ikke kan mærke visionen, bliver den ikke nået. Kompetencen "Motiverende" måler på rollen som inspirationskilde og evnen til at skabe tillid.



Skjulte styrker

Jo større bevidsthed om dine styrker, jo bedre. 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. Er feltet tomt, skyldes det, at der ikke er fundet et signifikant gap mellem svarene.

AREAS

YOUR RATING

OTHERS

INNOVATIV

At udfordre status quo, finde nye løsninger og mestre forandringer. Det er nødvendige kompetencer i dagens lederskab. Samtidig skal man kunne tage de relevante initiativer, skabe netværk og balancere risici. Kompetencen "Innovativ" måler på nytænkning, initiativ, og hvor forandringsparat lederen er.



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.





Blind Spots

Det kan være nemt at se andres blinde vinkler. Men noget nær umuligt at se sine egne. Med Blind spots bliver du gjort bevidst om de kompetencer, hvor andre scorer dig lavere end dig selv. Altså dine blinde vinkler. Er feltet tomt, skyldes det, at der ikke er fundet et signifikant gap mellem svarene.

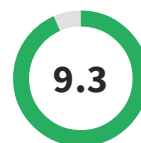
AREAS

YOUR RATING

OTHERS

MOTIVERENDE

Evnen til at motivere omgivelserne er grundlaget for en leders performance. Hvis medarbejderne ikke har tillid til lederen og ikke kan mærke visionen, bliver den ikke nået. Kompetencen "Motiverende" måler på rollen som inspirationskilde og evnen til at skabe tillid.



KOMMUNIKATIV

En leder skal kunne kommunikere. Og skabe relationer. Ellers kan der ikke udvikles følgeskab, skabes resultater eller udvikle organisation og medarbejdere. Det handler om at kommunikere klart og tydeligt, opbygge relationer og have viljen til at prioritere det tværgående samarbejde. Kompetencen "Kommunikativ" måler på evnerne for kommunikation og samarbejde.



UDVIKLENDE

En leders fineste opgave er at udvikle mennesker. At udfolde andres potentiale. Det kræver selvindsigt, empati og evnen til at udvise interesse i andre mennesker. Og samtidig skal lederen skabe energi og plads til humor. Kompetencen "Udviklende" måler på selvindsigt, evnen til at skabe energi og rollen som faglig sparringspartner.



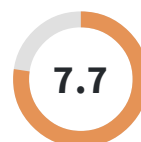
ORGANISATORISK

En leder skal stå organisatorisk stærkt. Det kræver et solidt kendskab til både branche, kunder og forretningen i sig selv. Og evnen til at ansætte de rigtige. Herunder også viljen til at prioritere diversitet. Kompetencen "Organisatorisk" måler på forretningskendskab og sansen for at sætte det stærkeste hold.



RESULTATORIENTERET

Med høj performance følger tempo og behov for fleksibilitet. Det forudsætter samtidig modet til at stille krav og sikre fremdrift. Kompetencen "Resultatorienteret" måler på evnen til at skabe resultater, sikre fremdrift og agere agilt.



Den detaljerede evaluering

Her kan du se alle nuancerne. Du får vist gennemsnittet af feedback fra alle respondenter på hver af de 8 top performance kompetencer. Samtidig får du scoren på hvert enkelt spørgsmål og fra hver respondentgruppe. Det bliver derfor tydeligt, hvordan din egen score står i forhold til andres. Det giver dig det nuancerede billede og muligheden for at dykke ned i alle detaljer og se den reelle spredning.

Troværdig					9.1/10
QUESTIONS	SELV	LEDER	MEDARBEJDERE	KOLLEGA	
Videregiver nødvendig information	 8.0	 9.0	 9.0	 9.0	
Er autentisk	 10.0	 9.0	 9.5	 9.0	
Fremstår troværdig	 10.0	 10.0	 9.5	 9.0	
Er involverende i et samarbejde med andre	 8.0	 10.0	 8.0	 9.0	
Er lyttende overfor andre	 10.0	 9.0	 8.0	 10.0	
Er tilgængelig	 9.0	 8.0	 9.0	 8.5	
Tager automatisk styringen	 10.0	 9.0	 10.0	 9.5	

Bevare roen under pres























Strategisk

6.8/10

QUESTIONS	SELV	LEDER	MEDARBEJDER	KOLLEGA
Opstiller klare mål	 5.0	 10.0	 7.0	 7.5
Træffer beslutninger med fokus på forretningen	 8.0	 10.0	 8.0	 6.5
Tænker strategisk	 8.0	 10.0	 6.5	 6.5
Er villig til at ofre egne mål for at nå koncernens mål	 4.0	 2.0	 5.5	 5.0

Organisatorisk

2.6/10

QUESTIONS	SELV	LEDER	MEDARBEJDER	KOLLEGA
Kender forretningens produkter / services m.m.	 3.0	 2.0	 2.5	 3.5
Kender kundernes behov / situation	 3.0	 3.0	 3.0	 3.0
Kender branchen	 5.0	 2.0	 3.0	 2.5
Er god til at ansætte de rigtige	 4.0	 1.0	 2.5	 1.0
Prioriterer diversitet ved ansættelse	 5.0	 2.0	 1.0	 2.0

Motiverende

3.6/10

QUESTIONS	SELV	LEDER	MEDARBEJDER	KOLLEGA
Er inspirerende	8.0	3.0	2.0	2.5
Er en rollemodel	9.0	4.0	1.5	2.5
Er tillidsskabende	10.0	2.0	2.5	3.0
Er nærværende	10.0	3.0	2.0	3.0

Kommunikativ

3.3/10

QUESTIONS	SELV	LEDER	MEDARBEJDER	KOLLEGA
Kommunikerer klart og tydeligt	9.0	4.0	2.0	2.5
Fokuserer på det vigtige, når der er mange interesser i spil	10.0	3.0	3.0	2.5
Stiller gode spørgsmål, der hjælper andre videre	9.0	2.0	1.5	1.5
Opbygger nemt nye relationer	8.0	3.0	2.0	2.0
Stoler på det, folk siger	8.0	1.0	2.0	2.0
Prioriterer tværfagligt samarbejde for at finde de bedste løsninger	9.0	2.0	2.0	3.0

Udviklende

5.6/10

QUESTIONS	SELV	LEDER	MEDARBEJDER	KOLLEGA
Kender egne styrker	8.0	2.0	6.0	6.0
Kender egne udviklingsområder	8.0	2.0	3.5	5.5
Bruger tid på, at andre kan udfolde deres potentiale	7.0	3.0	5.5	7.5
Hjælper med faglig sparring	8.0	4.0	6.0	6.0
Udviser empati i samarbejdet med andre	8.0	5.0	6.5	6.0
Viser interesse for andre	8.0	3.0	5.5	4.0
Giver energi i mødet med andre	5.0	4.0	3.5	7.0
Skaber plads til humor	5.0	9.0	4.5	6.0








Resultatorienteret

6.5/10

QUESTIONS	SELV	LEDER	MEDARBEJDER	KOLLEGA
Er ambitiøs	9.0	8.0	8.5	6.0
Fokuserer på at skabe resultater	9.0	5.0	7.5	6.0
Trives med et højt tempo	7.0	6.0	8.5	5.0
Tilbyder fleksibilitet i samarbejdet	5.0	5.0	4.5	6.0
Sætter høje krav	8.0	6.0	6.5	6.0
Sikrer fremdrift	7.0	8.0	5.5	6.5
Overholder deadlines	9.0	6.0	6.0	6.0

Innovativ


7.1/10


QUESTIONS	SELV	LEDER	MEDARBEJDER	KOLLEGA
Har nemt ved at finde løsninger på problemstillinger	 2.0	 10.0	 7.5	 7.5
Foretrækker at finde nye løsninger	 1.0	 9.0	 9.0	 7.5
Udfordrer statu quo	 3.0	 10.0	 8.0	 8.5
Tager gerne risici	 1.0	 10.0	 7.5	 8.5
Opbygger relevante netværk	 2.0	 9.0	 6.5	 7.0
Er begejstret for forandringer	 2.0	 10.0	 7.0	 8.0
Tilpasser sig nemt nye situationer	 4.0	 10.0	 7.5	 7.5

Uddybende spørgsmål


Hvad, oplever du, er personens bedste egenskab?

 SELV | At jeg er nærværende og lyttende ift. medarbejderne

 KOLLEGA | Er en god sparringspartner
| Gør sit bedste selvom det sjældent lykkes


 MEDARBEJDE
R | God til at se nye muligheder


| Hun er en nærværende kollega

 LEDER | Nytænkning og nye muligheder for forretningen

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

 SELV | Styrke mit professionelle netværk og tage bedre imod forandringer

 KOLLEGA | Videndeling
| Få struktur og lyt til andre

 MEDARBEJDE
R | Kommunikere med medarbejdere, så der ikke opstår misforståelser.

| Der kunne arbejdes på kommunikationen

 LEDER | At få de andre med på rejsen

Handleplaner

På baggrund af den samlede evaluering og den detaljerede score kan du her omsætte din indsigt til konkrete målsætninger og handleplaner. Konkrete aktiviteter giver et solidt udgangspunkt for en videre dialog om din performance, tilfredshed og arbejdsglæde.

REVIEWER INPUTS