

Leadership 360

Susan Demo

Oct 31st 2022



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 præstation, tilfredshed og arbejdsglæde.

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

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 valideret ramme. Den måler på **de 8 top performance kompetencer**, der har vist sig at differentiere de mest succesfulde ledere fra de dårligste præstationer. 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 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 røde 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.

Respondent

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

RELATIONSHIP	NOMINATED	COMPLETED	COMPLETION RATE
 Selv	1	1	 100%
 Kollega	4	4	 100%



Ansatz

4

4



100%



Leder

1

1

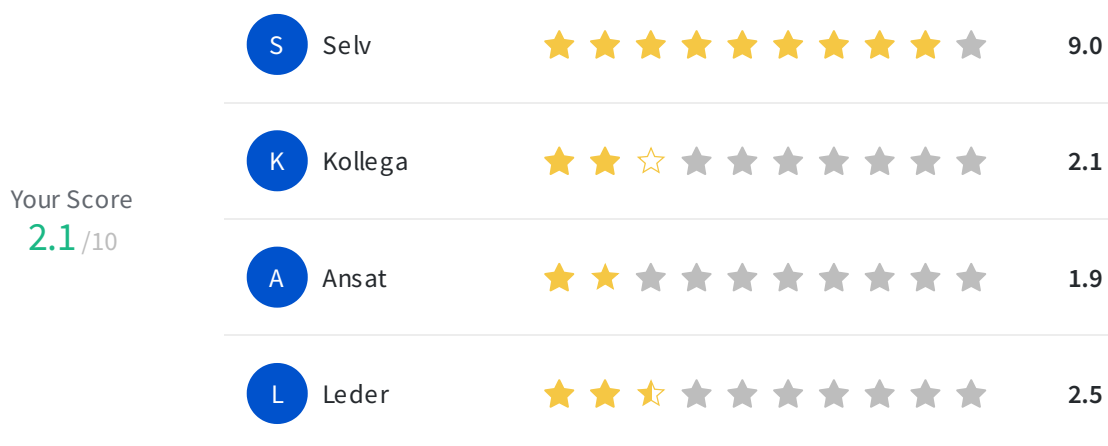


100%

De store linjer

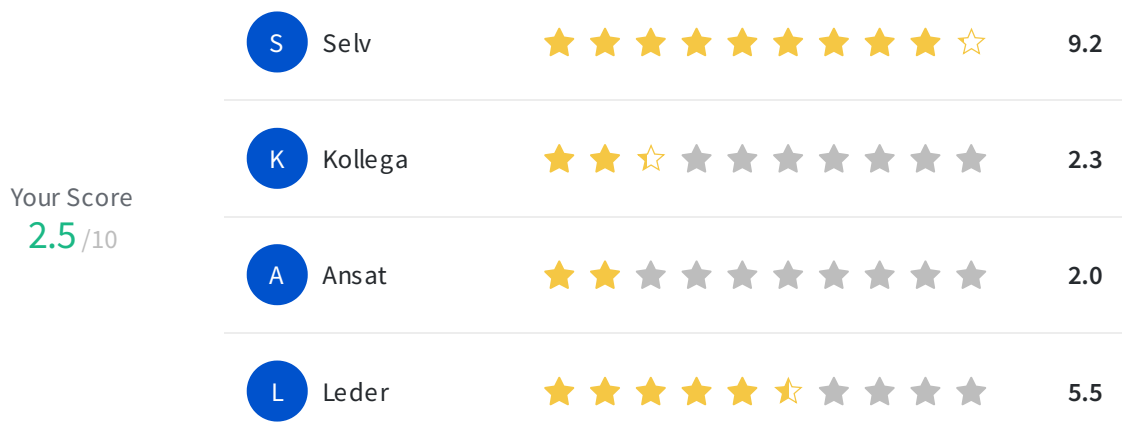
Troværdig

Som leder handler det om at være tilgængelig, troværdig og med høj integritet. Og samtidig kunne involvere, lytte og fremstå som det gode eksempel. Kompetencen "Troværdig" måler på din evne til at kombinere og udvikle følgeskab.



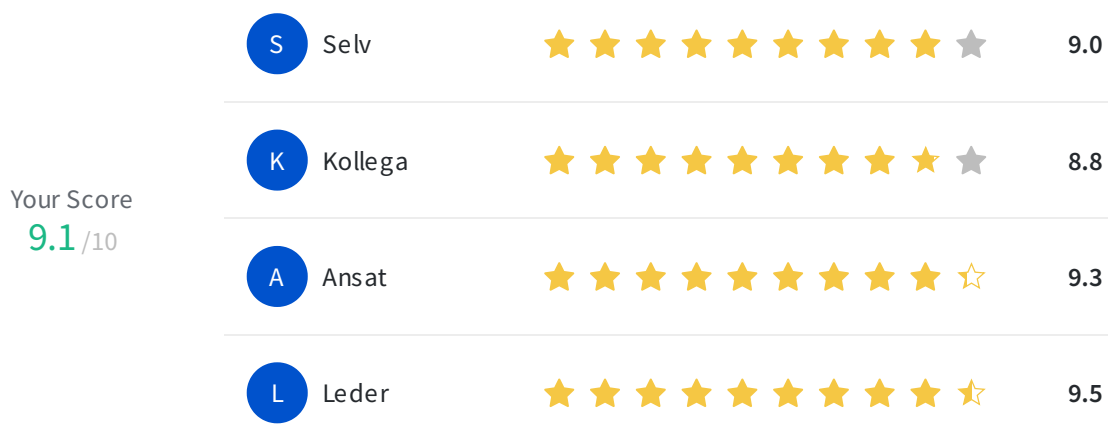
Strategisk

En leder skal have et strategisk og analytisk mindset, evnen til at opstille klare mål, træffe beslutninger og planlægge efter, at tingene forandrer sig. Kompetencen "Strategisk" måler på dine strategiske evner, og hvor målorienteret du er.



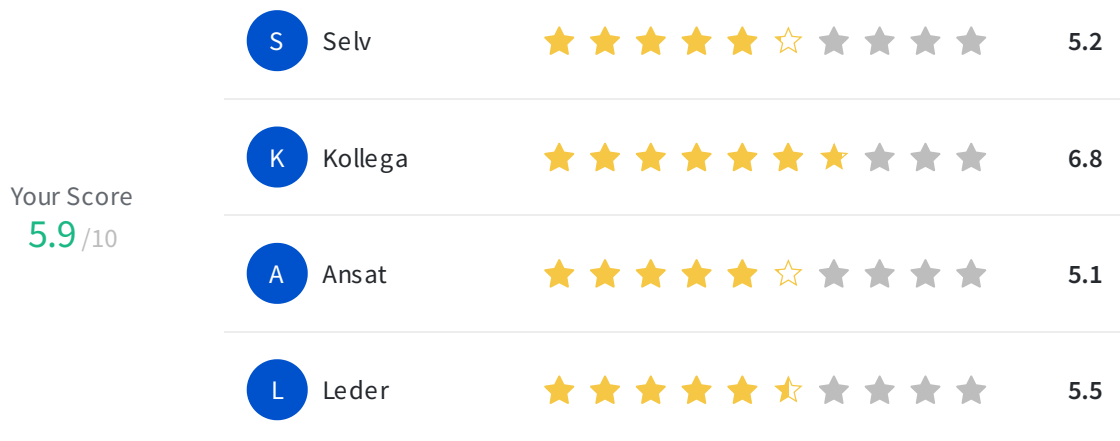
Forretningsorienteret

En leder skal stå forretningsmæssigt stærkt. Det kræver et solidt kendskab til forretning, branche og kunder og evner til at skabe netværk. Det handler også at ansætte de rigtige og prioriterede på tværs. Kompetencen "Forretningsorienteret" måler på dit forretningskendskab og din sans for at sætte det stærkeste hold.



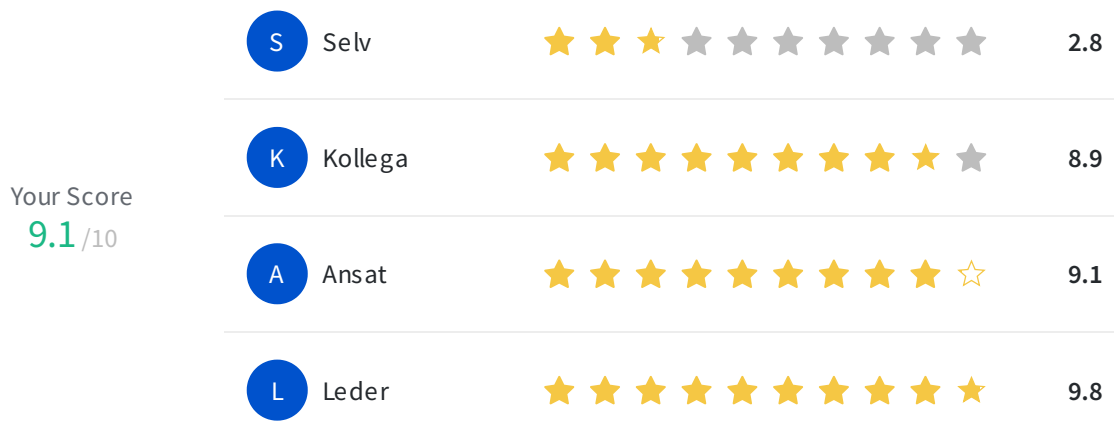
Motiverende

En leder skal motivere sine omgivelser. Det er grundlaget for performance. Det kræver nærvær, tillid og viljen til at vise en klar retning. Hvis medarbejderne ikke kan mærke visionen, bliver den ikke nået. Kompetencen "Motiverende" måler på din rolle som inspirationskilde og evne til at skabe tillid.



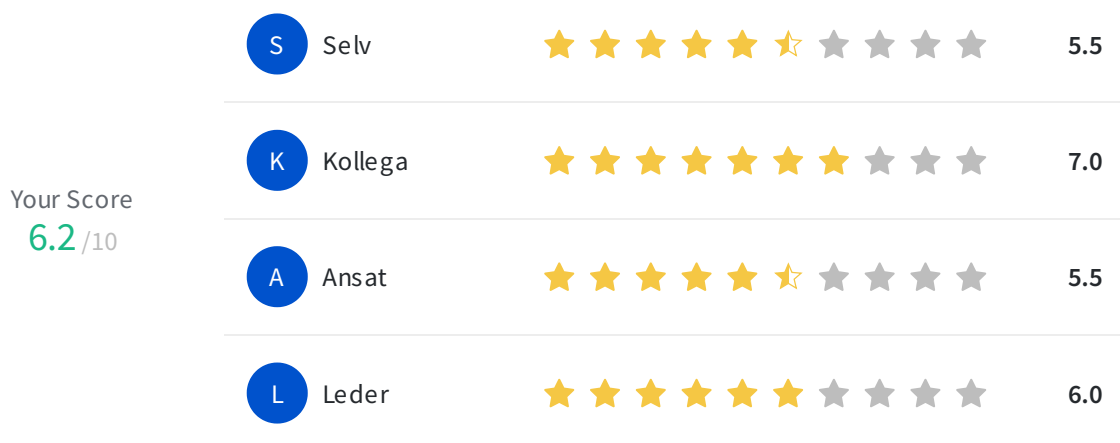
Kommunikativ

Som leder skal man kunne kommunikere klart og tydeligt, stille de gode spørgsmål og holde fokus, når der er mange interesser. Og så handler det om at opbygge relationer og kunne samarbejde. Kompetencen "Kommunikativ" måler på dine evner for kommunikation og samarbejde.



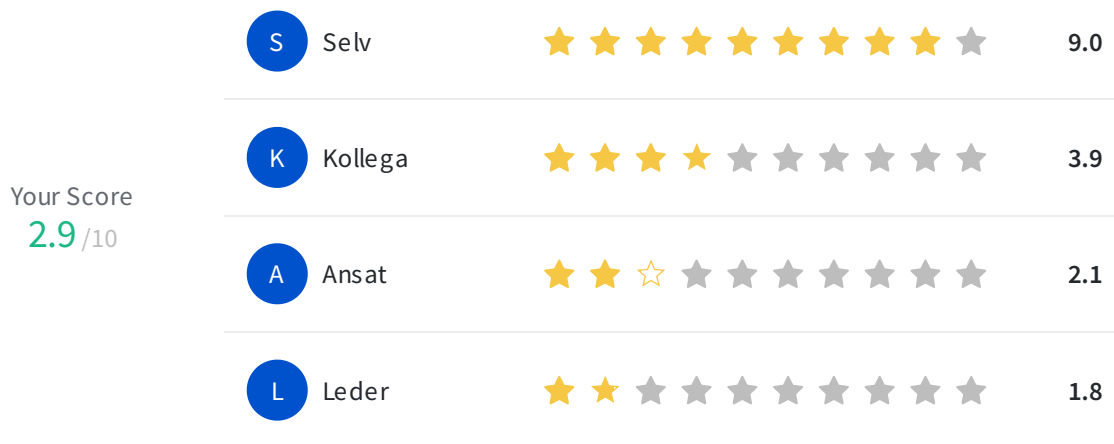
Udviklende

At udfolde andres potentiale er en vigtig opgave for en leder. Det kræver selvindsigt og evner som faglig sparringspartner. Samtidig skal en leder skabe energi og plads til humor. Kompetencen "Udviklende" måler på din selvindsigt og din evne til at udvikle mennesker og skabe energi.



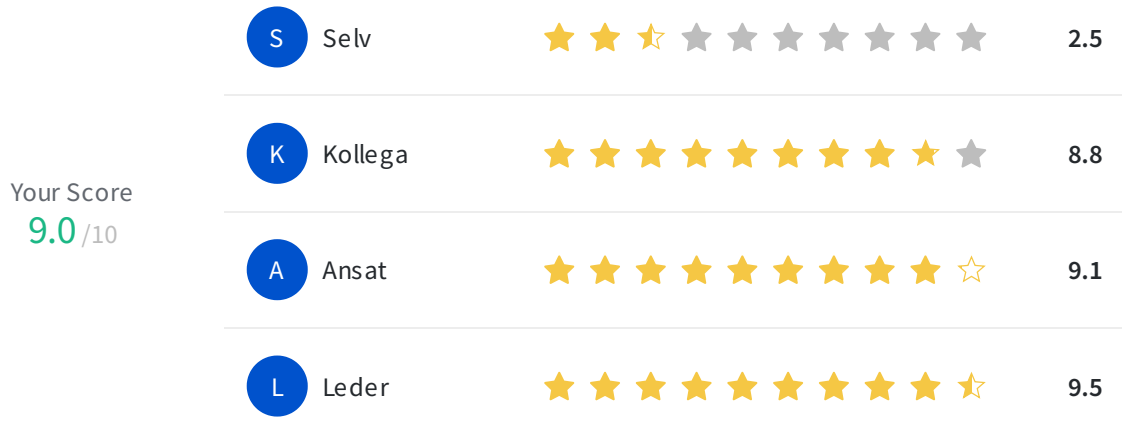
Resultatorienteret

Som leder skal man have fokus på at skabe resultater og høj performance. Det kræver fleksibilitet, tempo og respekt for deadlines. Kompetencen "Resultatorienteret" måler på din evne til at sikre fremdrift og agere agilt.



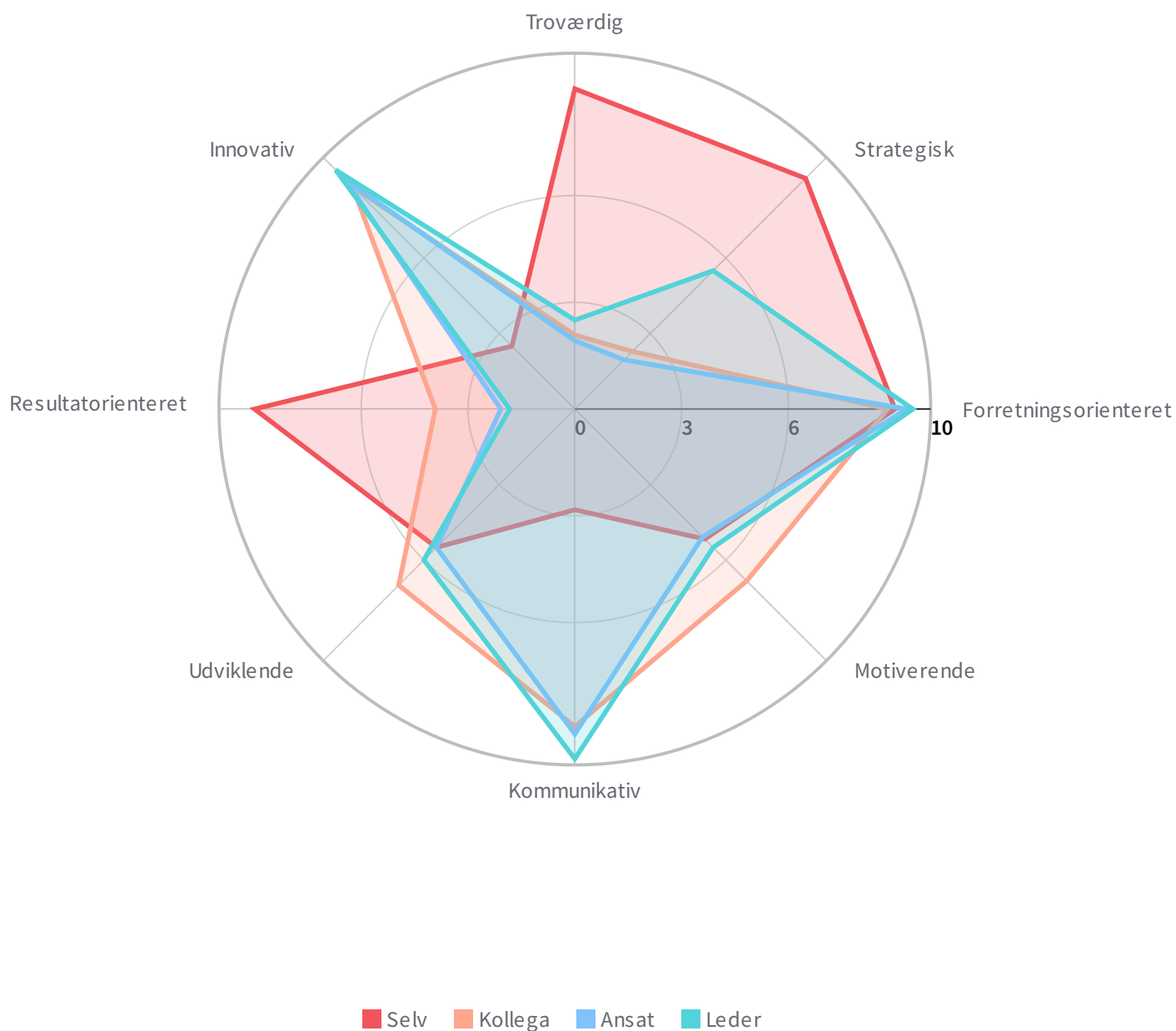
Innovativ

En leder skal kunne udfordre status quo, finde nye løsninger og mestre forandringer. Samtidig skal man tage initiativ, være åben for nye ideer og turde tage risici. Kompetencen "Innovativ" måler på din evne til nytænkning, 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 enhver forskel 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 8. Det er her, du naturligt står stærkest. Overvej, hvilke fordele og ulemper dine styrker kan have i forhold til din præstation, tilfredshed og arbejdsglæde på jobbet. Score er et gennemsnit af alle svar.



9.1

Forretningsorienteret

En leder skal stå forretningsmæssigt stærkt. Det kræver et solidt kendskab til forretning, branche og kunder og evnen til at skabe netværk.



9.1

Kommunikativ

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



9.0

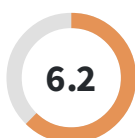
Innovativ

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



Udviklingsområder

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



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.



Motiverende

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



Resultatorienteret

Som leder skal man have fokus på at skabe resultater og høj performance. Det kræver fleksibilitet, tempo og respekt for deadlines.



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.



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.



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 markant gap på mindst 1,0 mellem svarene.

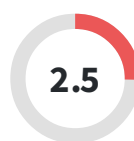
AREAS

YOUR RATING

OTHERS

Innovativ

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



Kommunikativ

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





Blinde vinkler

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 vinkel definerer som et markant gap på mindst 1,0 mellem svarene.

AREAS

YOUR RATING

OTHERS

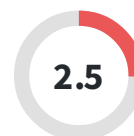
Troværdig

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



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.



Resultatorienteret

Som leder skal man have fokus på at skabe resultater og høj performance. Det kræver fleksibilitet, tempo og respekt for deadlines.



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 alt svar. Samtidig får du scoren på hvert enkelt spørgsmål. Det er vist med hver enkelt respondentgruppes svar. Det giver dig det nuancerede billede og muligheder for at dykke ned i alle detaljer og se den reelle spredning.

Troværdig					2.1/10
QUESTIONS	SELV	KOLLEGA	ANSAT	LEDER	
Fremstår troværdig med høj integritet	8.0	1.8	2.0	2.0	
Opfattes som et godt eksempel	9.0	2.0	2.0	3.0	
Er autentisk	10.0	2.0	2.5	4.0	
Involverer andre	9.0	2.5	1.5	1.0	
Er lyttende overfor andre	8.0	1.8	1.8	4.0	
Er tilgængelig, når der er behov for det	10.0	2.5	1.8	1.0	

Strategisk

2.5/10

QUESTIONS	SELV	KOLLEGA	ANSAT	LEDER
Opstiller klare mål	9.0	2.0	2.0	4.0
Tænker strategisk	10.0	2.3	2.3	7.0
Træffer beslutninger med fokus på forretningen	9.0	2.8	2.0	6.0
Sætter høje krav til sig selv og andre	8.0	2.5	2.3	7.0
Arbejder analytisk med problemløsning	9.0	2.0	1.5	4.0
Planlægger efter, at tingene forandrer sig	10.0	2.3	1.8	5.0

Forretningsorienteret

9.1/10

QUESTIONS	SELV	KOLLEGA	ANSAT	LEDER
Kender forretningens produkter / services m.m.	 10.0	 8.0	 9.5	 10.0
Kender kundernes situation	 9.0	 8.5	 9.8	 10.0
Kender branchen	 9.0	 9.0	 9.5	 10.0
Er god til at ansætte de rigtige	 8.0	 9.3	 9.3	 8.0
Vægter tværfagligt samarbejde for at finde de bedste løsninger	 10.0	 9.3	 8.5	 9.0
Opbygger relevant netværk uden for organisationen	 8.0	 8.8	 9.5	 10.0

Motiverende

5.9/10

QUESTIONS	SELV	KOLLEGA	ANSAT	LEDER
Er inspirerende	4.0	6.5	5.5	4.0
Viser en klar retning	5.0	7.0	5.0	7.0
Holder fokus under pres	6.0	6.8	5.3	5.0
Er tillidsskabende	7.0	7.3	4.8	6.0
Er nærværende	4.0	6.8	5.0	6.0
Viser interesse og forståelse for andre	5.0	6.8	5.0	5.0

Kommunikativ

9.1/10

QUESTIONS	SELV	KOLLEGA	ANSAT	LEDER
Kommunikerer klart og tydeligt	 3.0	 8.5	 8.8	 10.0
Fokuserer på det vigtige, når mange interessenter er i spil	 2.0	 9.3	 9.5	 10.0
Stiller gode spørgsmål	 1.0	 9.5	 9.5	 10.0
Opbygger nemt nye relationer	 4.0	 9.5	 9.5	 10.0
Kan arbejde sammen med alle	 4.0	 8.3	 8.8	 9.0
Videregiver den nødvendige information	 3.0	 8.5	 8.8	 10.0

Udviklende

6.2/10

QUESTIONS	SELV	KOLLEGA	ANSAT	LEDER
Kender egne styrker	5.0	6.8	5.8	5.0
Kender egne udviklingsområder	6.0	6.8	5.3	7.0
Bruger tid på, at andre kan udfolde deres potentiale	7.0	7.3	5.3	6.0
Tilbyder faglig sparring	4.0	7.0	5.5	7.0
Skaber energi i mødet med andre	5.0	7.0	5.5	5.0
Giver plads til humor	6.0	7.3	5.8	6.0





Resultatorienteret

2.9/10

QUESTIONS	SELV	KOLLEGA	ANSAT	LEDER
Fokuserer på at skabe resultater	9.0	3.5	2.3	1.0
Trives med et højt tempo	8.0	4.0	2.3	3.0
Tilbyder fleksibilitet over for andre	10.0	3.5	1.5	2.0
Sikrer fremdrift	10.0	4.3	2.3	1.0
Overholder deadlines	8.0	4.3	1.8	1.0
Tager styringen	9.0	4.0	2.5	3.0

Innovativ

9.0/10

QUESTIONS	SELV	KOLLEGA	ANSAT	LEDER
Er initiativrig	 1.0	 8.3	 9.3	 10.0
Finder nye løsninger	 2.0	 9.0	 9.0	 9.0
Udfordrer ofte status quo	 3.0	 9.0	 9.5	 10.0
Tager gerne risici	 4.0	 9.3	 10.0	 9.0
Er åben for nye ideer	 3.0	 9.0	 8.5	 10.0
Er omstillingsparat	 2.0	 8.5	 8.5	 9.0

Uddybende kommentarer

Hvad, oplever du, er personens bedste egenskab?

- | Jeg bliver motiveret, af at arbejde sammen med dig
- | You are a role model for me
- | Have focus on diversity when hiring new colleagues
- | Your self-awareness
- | Is good at hiring the right people
- | you are a good role model
- | I know what you expect from me.
- | Kendskab til kundernes behov
- | Virkelig god til at skabe netværk / nye relevante forbindelser
- | The business is always my first priority.

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

- | Less attention to detail around other peoples tasks
- | Mere klare mål.
- | Involver os mere omkring vores strategiske mål.
- | offer more flexibility during peak periods
- | Improve my focus on innovation in relation to customers.
- | Be more visible
- | Be more available
- | Remember to get all stakeholders involved from the start
- | Stol mere på dig selv som leder
- | At overholde deadlines

Handlingsplaner

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

REVIEWER INPUTS