



LEADERSHIP CIRCLE  
PROFILE™  
MANAGER EDITION

LEADERSHIP  
CIRCLE®

“Effektiva **ledare**  
överträffar  
ineffektiva ledare

**VARJE  
GÅNG”**

W.A. (BILL) ADAMS

---



LEADERSHIP CIRCLE  
**PROFILE**<sup>™</sup>  
MANAGER EDITION

# DEN LEDARSKAPSUTVÄRDERING SOM BELYSER LEDAREFFEKTIVITET

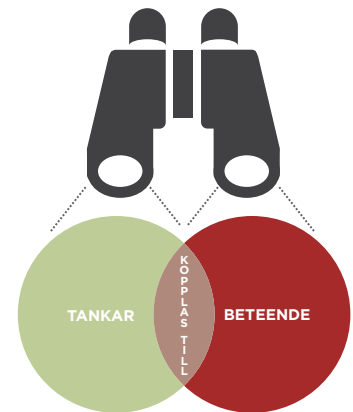
## KOPPLAR SAMMAN BETEENDEMÖNSTER MED INVANDA TANKESÄTT

The Leadership Circle Profile™ Manager Edition (LCP-ME) är ett veritabelt genombrott bland feedbackverktyg. Det är det första som kopplar samman ett batteri av vetenskapligt väl beprövade ledarskapskompetenser med underliggande och motiverande invanda tankesätt. Det avslöjar relationen mellan beteendemönster och inre antaganden som styr beteende. LCP-ME visar slutligen på källan till beteende för att skapa en större hävstång för förändring. Dessutom, till skillnad från de flesta profiler

som kan ta timmar att tolka, integrerar LCP-ME all denna information på ett sätt som direkt lyfter nyckelfrågorna till ytan.

All data i LCP-ME visar sig sekundsnabbt. På ett ögonblick blir hela profilen överskådlig - och sätter ledare i kontakt med vad som fungerar, vad som inte fungerar, och varför. I de flesta organisationer förblir denna källa av information dold. LCP-ME gör den lättillgänglig, och skapar samtidigt ett fundament för banbrytande och hållbar förändring på ett djupare plan.

Ny medvetenhet, insikt, igenkännande och fokus



## BELYSER DINA LEDARES MÖJLIGHETER TILL UTVECKLING

LCP-ME är det enda verktyg som mäter de två primära ledarskapsdomänerna - Kreativa Kompetenser och Reaktiva Tendenser - och integrerar denna information så att nyckelmöjligheter till utveckling framkommer omedelbart.

**KREATIVA KOMPETENSER** är ett batteri av välbeprövade kompetenser som bland annat mäter hur du uppnår resultat, lockar fram det bästa hos andra, leder med vision, utvecklar ditt eget mentorskap, agerar med integritet och mod samt utvecklar strategier.

**REAKTIVA TENDENSER** är ledarskapsstilar där försiktighet går före att skapa resultat, självbeskyddande går före produktivt engagemang, samt kontroll går före att skapa samsyn. Dessa självbegränsande stilar lägger fokus på att uppnå andras godkännande, skydda sig själv samt uppnå resultat genom stark kontroll.

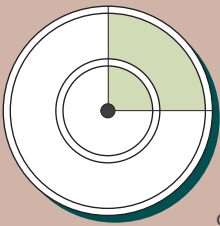
LCP-ME är unikt såtillvida att det avslöjar en ledares operativsystem: inre antaganden (övertygelser) som styr beteendet i båda domänerna. Detta möjliggör för ledaren att se hur dennes inre tankevärld översätts till en produktiv eller icke-produktiv ledarskapsstil. I slutändan ökar LCP-ME den inre medvetenheten som påverkar det yttre beteendet.

# LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

MANAGER EDITION

För att förstå hur profilen presenteras grafiskt, vänligen läs igenom följande punkter:

## 1 CIRKEL INOM EN CIRKEL

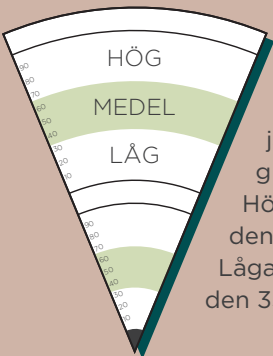


Den yttre cirkeln visar resultatet för vardera av de 21 dimensionerna som mäts i LCP-ME. Den inre cirkelns dimensioner

summerar den yttre cirkelns dimensioner till 6 sammanräknade poäng. Definitioner av dimensionerna finns på efterföljande sidor.



Dimensionernas placering i cirkeln illustrerar relationen mellan olika dimensioner. Intelligande dimensioner beskriver liknande beteendemönster som korrelerar positivt. Dimensioner mittemot varandra i cirkeln är motsatta beteendemönster och korrelerar omvänt.

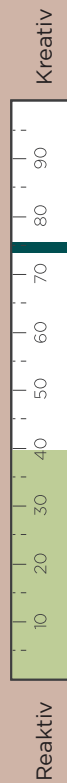
## 2 PERCENTILPOÄNG



Alla poäng visas som percentilpoäng jämförda med en global normbas. Höga poäng är över den 67:e percentilen. Låga poäng är under den 33:e percentilen.

## 3 FÖRKLARING

Självskattning   
Andras utvärdering 



Reaktiv-Kreativ skala

MÄNNISKOR



Låg Balans

10 20 30 40

Balans må

KP

Samlad

V

Själv

RE

Ledars

Låg

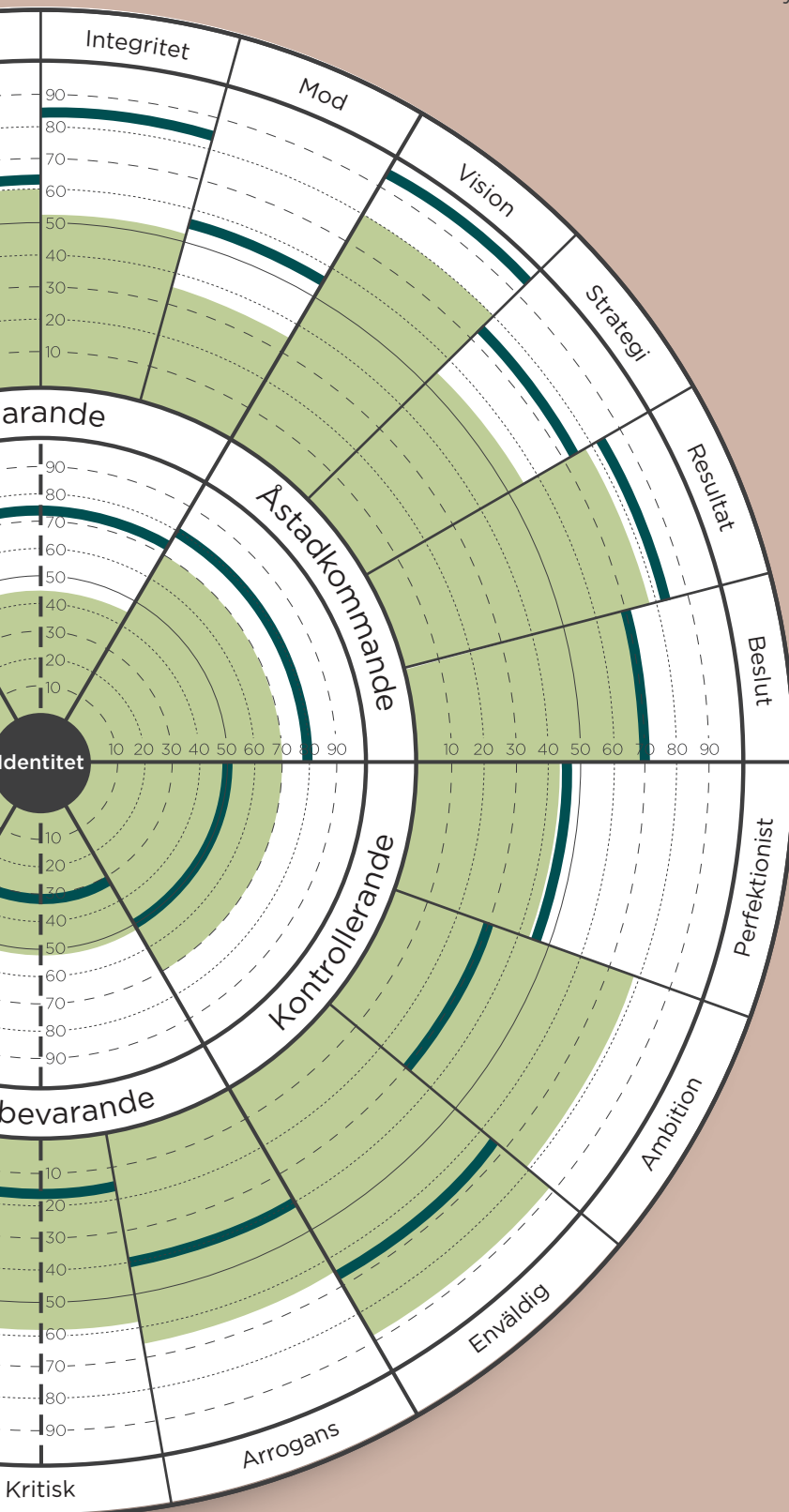
10 20 30 40



Hög Balans

Människor-uppgifter

## REAKTIV



## REAKTIV

Ledarskapseffektivitet



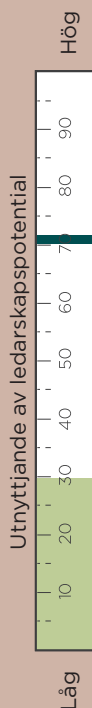
Hög

## 4 SAMMANFATTANDE MÄTNINGAR

Utöver alla dimensioner som visas i den inre och den yttre cirkeln, syftar de rektangulära skalorna placerade runt cirkeln till att samla allt. De ger både värdefulla slutresultat och mått på nyckelmönster inom all data.

**Reaktiv-Kreativ Skala** visar graden av balans mellan de Kreativa dimensionerna och de Reaktiva dimensionerna. Percentilpoängen här ger en uppfattning om hur denna ledare jämförs med andra ledare utifrån den mängd energi hon/han lägger på Reaktiva respektive Kreativa beteenden. Den ger en indikation på i vilken grad ledarskapet, relationerna och de målinriktade beteendena emanerar ur en Kreativ eller Reaktiv inriktning. Den indikerar även i vilken grad ledarens självuppfattning och inre motivation kommer inifrån eller fastställs utifrån yttre förväntningar, regler eller villkor.

**Balans Människor-Uppgifter** mäter graden av balans en ledare visar mellan kompetenserna för Åstadkommande respektive Relaterande. Det är ett mått på över-, under- eller välbalanserad utveckling av vardera halva av ekvationen (människohalvan eller uppgiftshalvan) som lägger grunden för ett framstående ledarskap.

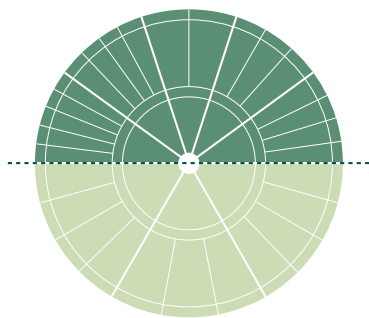


## UPPGIFTER

**Utnyttjande av ledarskapspotential** är en slutsummering som jämför den slutliga poängen för de utvärderade dimensionerna med poängen för andra ledare som gjort denna utvärdering. Den sorterar igenom alla höga och låga poäng för att ge svaret på frågan: "Hur är mitt ledarskap, egentligen?"

**Ledarskapseffektivitet** mäter den uppfattade nivån av övergripande effektivitet hos ledaren. Forskning tyder på att det signifikant korrelerar med affärsresultat. Det ger ledaren ett sammanfattande mått på hur allt nämnt här ovan omvandlas till upplevd effektivitet.

# DE KREATIVA LEDARSKAPSKOMPETENSERNA



Den övre halvan av cirkeln kartlägger Kreativa kompetenser som bidrar till en ledares effektivitet. De mäter viktiga ledarskapsbeteenden och inre antaganden som leder till ett ledarskap med hög tillfredsställelse och hög prestation. De består av följande dimensioner:

**RELATERANDE** som mäter ledarens förmåga att relatera till andra på ett sätt som lockar fram det bästa hos människor, grupper och organisationer. Den består av:

**Omtänksam** som mäter ledarens intresse för och förmåga att skapa varma, omtänksamma relationer.

**Mentorskap** som mäter ledarens förmåga att utveckla andra genom handledning och att upprätthålla utvecklande relationer.

**Teamarbete** som mäter ledarens förmåga att främja högpresterande teamarbete mellan teammedlemmar som rapporterar till denne, både inom organisationen och inom team i vilka ledaren själv deltar.

**Social intelligens** som mäter ledarens mellanmännsliga förmåga att lyssna, engagera sig i konflikt och kontroverser, handskas med andras känslor och hantera sina egna känslor.

**VARANDE** som mäter ledarens förmåga att skapa balans i livet, att bibehålla fattning och sakligt fokus, samt i vilken grad inre självinsikt uttrycks genom ett ledarskap med hög integritet. Den består av:

**Balans** som mäter ledarens förmåga att upprätthålla en hälsosam balans mellan jobb och familj, aktivitet och reflektion, arbete och fritid – tendensen att återhämta sig, och hantera livets stress utan att förlora sig själv.

**Samlad** som mäter ledarens förmåga att, mitt uppe i konflikt och ansträngda situationer, bibehålla fattning och fokus, och upprätthålla ett lugnt och sakligt perspektiv.

**Integritet** som mäter i vilken mån ledaren håller fast vid sina värderingar och principer, det vill säga om man kan lita på att personen lever som den lär.

**Modig** som mäter ledarens villighet att anta svåra ståndpunkter, lyfta det "odiskutabla" (riskfyllda frågor gruppen undviker att diskutera) och öppet hantera relationsproblem.

**ÅSTADKOMMANDE** som mäter i vilken utsträckning ledaren uppvisar ett visionärt, autentiskt och högt presterande ledarskap. Den består av:

**Vision** som mäter i vilken utsträckning ledaren tydligt kommunicerar och modellerar engagemang i personligt syfte och vision.

**Strategi** som mäter i vilken grad ledaren tänker och planerar rigoröst och strategiskt för att säkerställa att organisationen blomstrar både kort- och långsiktigt.

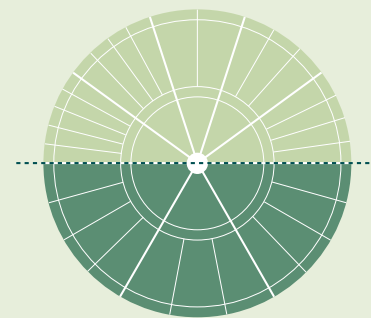
**Resultat** som mäter i vilken grad ledaren är målinriktad och har en meritlista över måluppnåelse och hög prestation.

**Beslut** som mäter ledarens förmåga att fatta beslut i tid, och i vilken utsträckning denne är bekväm med att gå framåt när osäkerhet råder.

LEADERSHIP  
CIRCLE

# DE REAKTIVA LEDARSKAPSSTILARNA

Den nedre halvan av cirkeln kartlägger självbegränsande Reaktiva tendenser och ledarskapsbeteenden. De Reaktiva dimensionerna återspeglar inre övertygelser och antaganden som begränsar effektivitet, autenticitet och empowerment i ledarskapet. Dessa är:



**FOGLIG** som mäter i vilken utsträckning en ledare får en känsla av egenvärde och säkerhet genom att foga sig efter andras förväntningar snarare än att agera utifrån vad ledaren själv avser och önskar. Den består av:

**Behagande** som mäter ledarens behov av andras stöd och godkännande för att känna sig trygg och ha ett värde som person. Människor med starka behov av godkännande tenderar att grunda sitt egenvärde på sin förmåga att vinna andras gunst och bekräftelse.

**Samhörighet** som mäter ledarens behov av att anpassa sig, följa reglerna och möta förväntningarna från auktoriteter. Den mäter i vilken grad ledaren håller med för att vara överens, och därigenom komprimerar sin fulla kreativa potential för att passa in i kulturellt accepterade boxar.

**Passiv** som mäter i vilken utsträckning ledaren överlämnar sin auktoritet och kraft till andra och till omständigheter utanför sin egen kontroll. Den är ett mått på i vilken grad ledaren inte anser sig skapa sitt eget liv, att dennes ansträngningar inte spelar någon större roll, och att ledaren saknar makten att skapa den framtid denne själv önskar.

**SJÄLVBEVARANDE** som mäter antagandet att ledaren kan skydda sig själv och etablera en känsla av värde genom att dra sig undan, hålla sig på sin kant, gömma sig, förbli cynisk, överlägsen och/eller rationell. Den består av:

**Distans** som mäter ledarens tendens att etablera en känsla av egenvärde och säkerhet genom att dra sig undan, vara överlägsen och förbli på sin kant, känslomässigt kylig och vara förmer.

**Kritisk** som är ett mått på ledarens tendens att inta en kritisk, ifrågasättande och något cynisk attityd.

**Arrogans** som mäter ledarens tendens att projicera ett stort ego genom ett beteende som upplevs som överlägset, egoistiskt och självcentrerat.

**KONTROLLERANDE** som mäter i vilken utsträckning ledaren etablerar en känsla av egenvärde genom prestation och personliga bedrifter. Den består av:

**Enväldig** som mäter ledarens tendens att vara dominerande, aggressiv och kontrollerande. Den mäter i vilken utsträckning ledaren jämsätter egenvärde och trygghet med att ha makt, kontroll, vara stark, dominerande, osårbar eller hålla sig överst. Värde mäts genom jämförelse, dvs ha högre lön, uppnå en högre position, bli sedd som mest/mer värdefull medarbetare, förtjäna och få beröm eller bli befördrad.

**Ambition** som mäter i vilken grad ledaren behöver ta täten, klättra i organisationen, och vara bättre än andra. Ambition är en stark motivation. Denna skala utvärderar om den motivationen är positiv och stimulerar framsteg, eller negativ – överdrivet självcentrerad och tävlingsinriktad.

**Perfektionist** som är ett mått på ledarens behov av att uppnå felfria resultat och prestera på en extremt hög nivå för att känna sig säker och värdefull som person. Värde och säkerhet jämsätts med att vara perfekt, konstant prestera på hjältemodiga nivåer och att nå framgång bortom alla förväntningar.



Genom att belysa de underliggande tankemönster som driver deras nuvarande beteende, får klienter tillgång till nya val och möjligheter.

