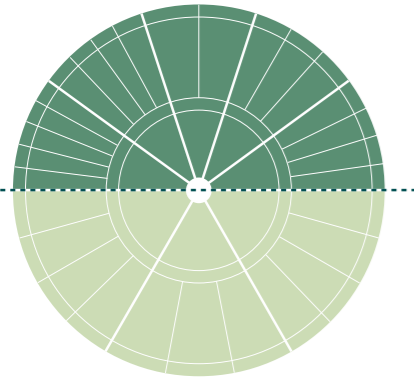


DE KREATIVA LEDARSKAPSKOMPETENSERNA



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:

Omtanke om andra som mäter ledarens intresse för och förmåga att skapa varma, omtänksamma relationer.

Främjar 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.

Samarbete som mäter i vilken utsträckning ledaren engagerar andra på ett sätt som tillåter alla involverade att finna gemensam grund.

Handledning & Utveckling som mäter ledarens förmåga att utveckla andra genom handledning och att upprätthålla utvecklande relationer.

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

SJÄLVVINSIKT som mäter ledarens inställning till pågående professionell och personlig utveckling, samt i vilken grad inre självinsikt uttrycks genom ett ledarskap med hög integritet. Den består av:

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 samlas i följande dimensioner:

Osjälvisk ledare som mäter i vilken utsträckning ledaren strävar efter att hjälpa andra framför ett egenintresse, där behov av erkännande och personlig ambition är avsevärt mindre viktigt än att skapa resultat som tjänar det gemensamma bästa.

Balans som mäter ledarens förmåga att upprätthålla en hälsosam balans mellan jobb och familj, aktivitet och reflektion, arbete och fritid, samt 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.

Personlig utveckling som mäter i vilken grad ledaren visar ett starkt och aktivt intresse för lärande samt personlig och professionell utveckling. Den mäter i vilken utsträckning ledaren aktivt och reflekterande söker kontinuerlig utveckling inom självmedvetenhet, visdom, kunskap och insikt.

AUTENTICITET som mäter ledarens förmåga att relatera till andra på ett autentiskt och modigt sätt med hög integritet. Den består av:

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.

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

SYSTEMMEDVETENHET som mäter i vilken grad ledarens medvetenhet är inriktad på hela systemförbättringar, produktivitet och på samhällets välfärd. Den består av:

Samhällsansvar som mäter den serviceinriktning från vilken ledaren verkar. Den mäter i vilken grad ledaren kopplar sitt ledarskapsarbete till service för samhälls- och global välfärd.

Hållbar produktivitet som mäter ledarens förmåga att uppnå resultat på ett sätt som upprätthåller eller förstärker organisationens övergripande långsiktiga effektivitet. Den mäter hur väl ledaren balanserar mänskliga och tekniska resurser så att långsiktig hög prestation är hållbar.

Systemtänkare som mäter i vilken grad ledaren tänker och agerar utifrån ett helt systemperspektiv samt i vilken utsträckning ledaren fattar beslut i skenet av den långsiktiga hälsan i hela systemet.

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

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

Syftesdriven & Visionär som mäter i vilken utsträckning ledaren tydligt kommunicerar och modellerar engagemang i personligt syfte och vision.

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

Beslutsamhet 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 vill. Den består av:

Konservativ som mäter i vilken grad ledaren tänker och agerar konservativt, följer rutiner och procedurer, och lever inom angivna regler i sin organisation.

Behagande som mäter ledarens behov av andras stöd och godkännande för att känna sig tryggt 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:

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

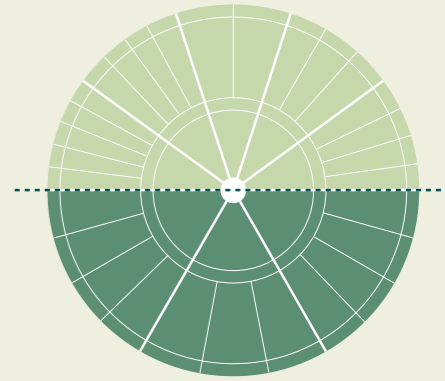
Kritisk som är ett mått på ledarens tendens att inta en kritisk, ifrågasättande och något cynisk attityd.

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.

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

Perfekt 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 jämföras med att vara perfekt, konstant prestera på hjältomodiga nivåer och att nå framgång bortom alla förväntningar.

Drivstark som mäter i vilken utsträckning ledaren kör på för hög växel. Den är ett mått på ledarens övertygelse att värde och säkerhet hänger samman genom att åstadkomma mycket genom hårt arbete. En god arbetsmoral är en styrka hos denna profil, förutsatt att ledaren håller saker och ting i balans och kan hjälpa andra prestera parallellt med sin egen prestation.



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.

Enväldig som mäter ledarens tendens att vara dominerande, aggressiv och kontrollerande. Den mäter i vilken utsträckning ledaren jämför 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.

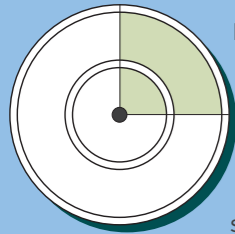


Genom att belysa de underliggande tankemönster som driver deras nuvarande beteende, får klienter tillgång till nya val och möjligheter.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

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

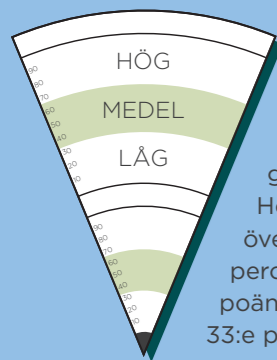
1 CIRKEL INOM EN CIRKEL



Den yttre cirkeln visar resultatet för vardera av de 29 dimensionerna som mäts i LCP. Den inre cirkelns dimensioner summerar den yttre cirkelns dimensioner till 8 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.

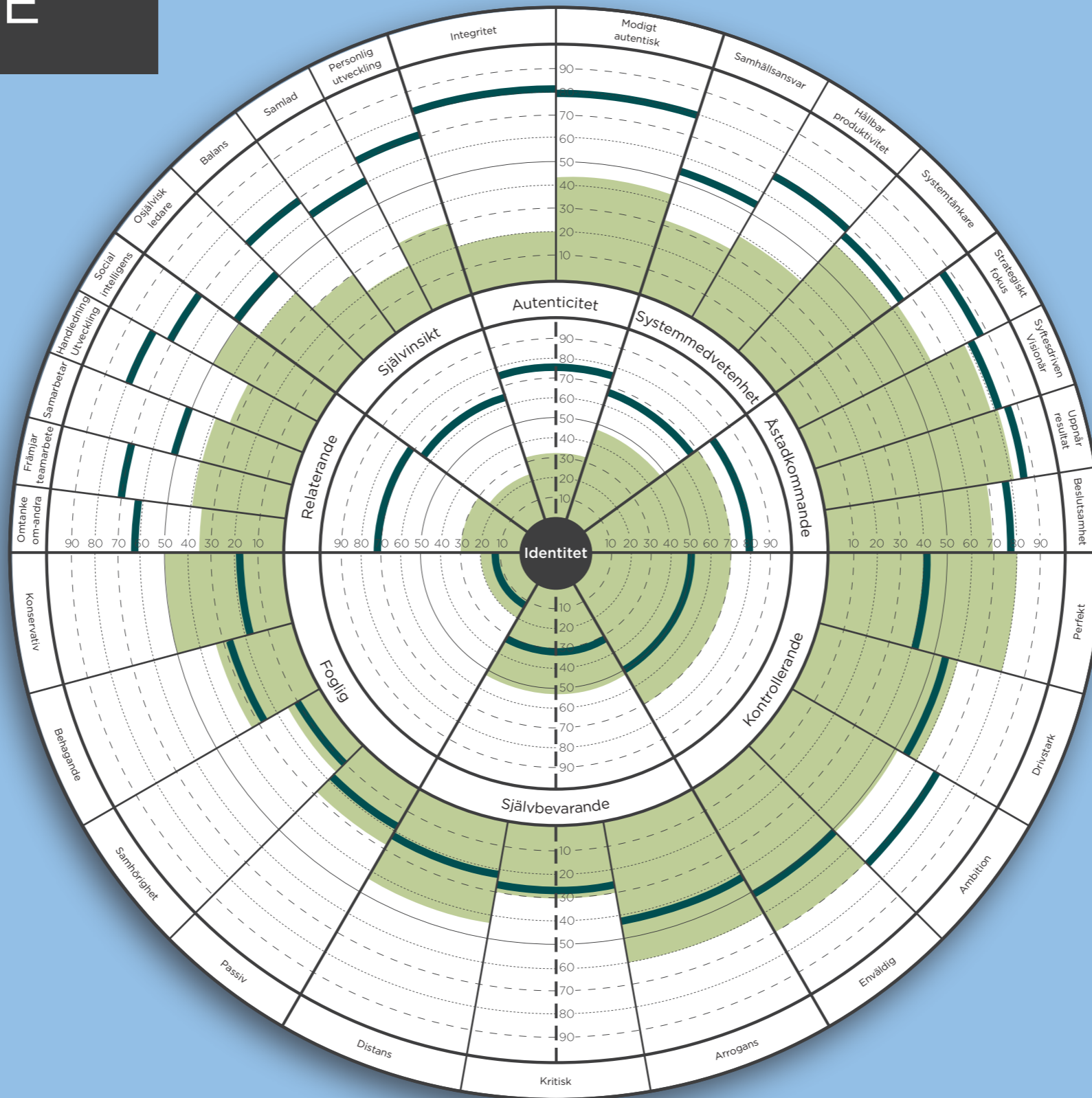
3 FÖRKLARING

Självskattning
Andras utvärdering



Balans Människor-Uppgifter

KREATIV



REAKTIV

Ledarskapseffektivitet



4 SAMMANFATTANDE MÄTNINGAR

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

Reaktiv-Kreativ skala speglar 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 Relaterande respektive Åstadkommande. Den är ett mått på över-, under- eller välbalanserad utveckling av vardera halva av ekvationen (människohalvan och uppgiftshalvan) som lägger grunden för ett framstående ledarskap.

Utnyttjande av ledarskapspotential är en slutsammanfattning 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. Den ger ledaren ett sammanfattande mått på hur allt nämnt här ovan omvandlas till upplevd effektivitet.