

COLLECTIVE
LEADERSHIP
ASSESSMENT™

LEADERSHIP
CIRCLE®

Se hela bilden och upptäck en övertygande motivering för förändring

COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™ levererar ett kraftfullt lackmustest av kollektiv ledarskapseffektivitet för team eller en hel organisation. Collective Leadership Assessment, använd i hela organisationen eller i ett ledarskapsteam, ger en robust inblick i hur medarbetare upplever den nuvarande kollektiva ledarskapseffektiviteten jämfört med den önskvärda kollektiva effektiviteten. "Gapet" i kollektiv effektivitet mellan nuvarande och önskvärd, pekar direkt på möjligheter till utveckling. Dessutom jämför Collective Leadership Assessment effektiviteten hos teamet eller organisationen med vår globala normbas.

EN DJUPGÅENDE OCH VALIDERAD UTVÄRDERING AV TEAMET ELLER ORGANISATIONENS KOLLEKTIVA LEDARSKAP

Collective Leadership Assessment ger en prisvärd, webbaserad och användarvänlig inblick i organisatoriskt eller teamledarskap utifrån den kollektiva gruppen. Resultaten kan laddas ned för omedelbar tillgång.

Med Collective Leadership Assessment kan du genomföra en omfattande och validerad utvärdering av den impact det kollektiva ledarskapet har på organisationskulturen. Med möjligheten att välja att utvärdera hela organisationens, affärsenheters eller teams kollektiva effektivitet, ger Collective Leadership Assessment målgruppsbaserade resultat.



“Effektivt, kollektivt ledarskap är er enda konkurrenskraftiga och strategiska fördel ingen kan kopiera.”

~Dave Schrader, PhD

COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT FUNGERAR SÖMLÖST MED LEADERSHIP CIRCLE PROFILES 360-VERKTYG

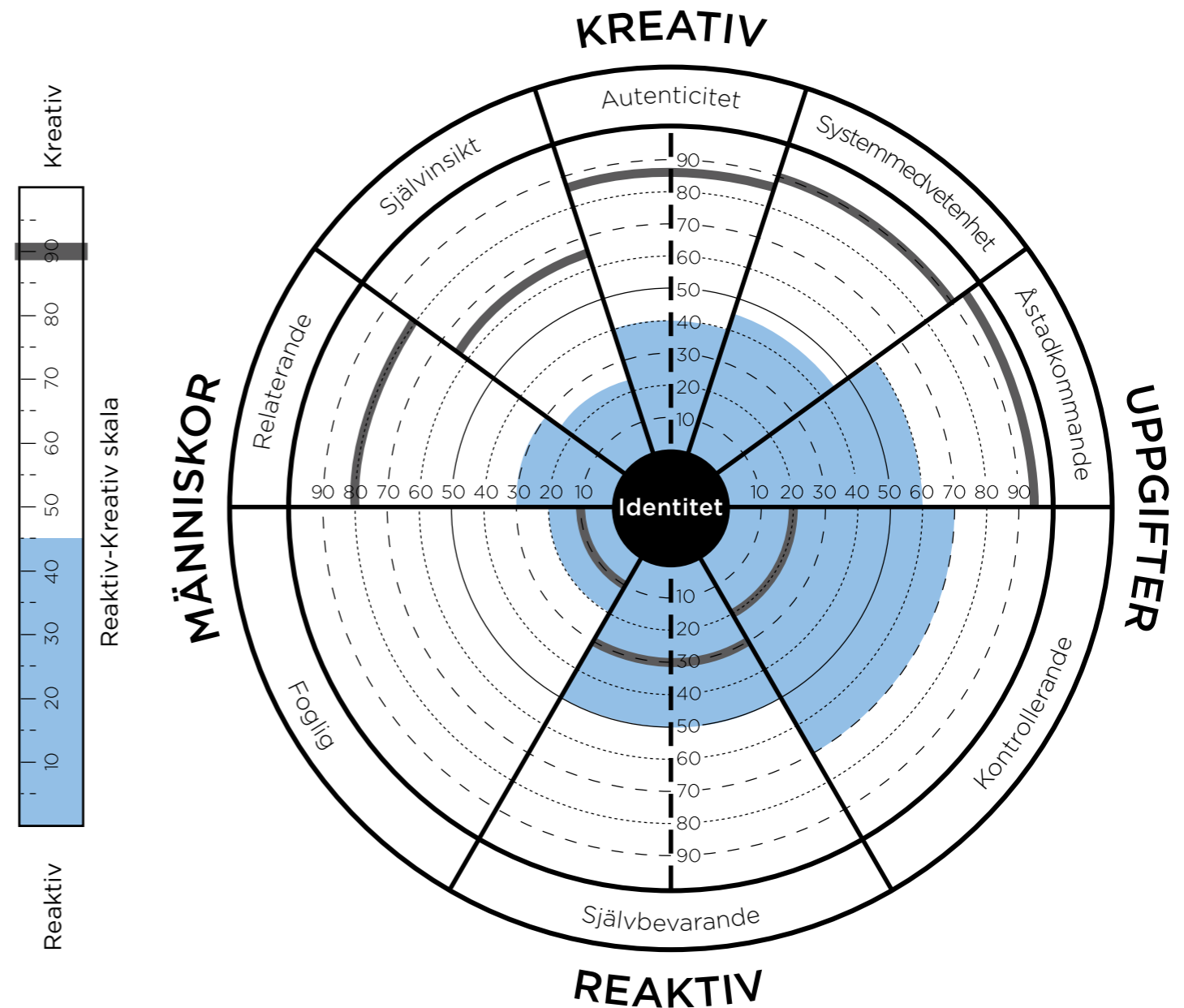
Utvärderingen använder samma integrala ramverk som gör Leadership Circle Profile™ så kraftfull och effektiv. Collective Leadership Assessment är en lins för effektivitet som initierar förändring på gruppnivå, medan Leadership Circle Profile ger djupgående feedback för individuell ledarskapsutveckling. Leadership Circle Profile mäter både beteende och ledarens inre operativsystem som styr deras beteende, medan Collective Leadership Assessment mäter den kollektiva impact gruppens effektivitet har.



COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT KOMMER ATT:

- Peka på en övertygande motivering för förändring.
- Fokusera utvecklingsinsatser inom ledarskap.
- Klargöra kulturella utmaningar kopplade till uppköp, sammanslagningar och omstruktureringsplaner.
- Korrelera ledarskap till produktivitet, vinst, omsättning samt andra nyckeltal.

ÖVERSIKT OCH FÖRDELAR:

- **Mäter både den nuvarande och den önskade kollektiva ledarskapseffektiviteten** genom att be utvärderarna svara på samma 62 frågor två gånger – en gång för hur saker fungerar idag, och en gång för hur de önskar att de fungerade. När resultaten presenteras belyser de gapet mellan nuläget och den önskade effektiviteten. Detta styr omedelbart in samtalet på de aspekter som är viktigast att lyfta.
- **Mäter 31 dimensioner av ledarskapseffektivitet** vilka är grupperade i åtta summerande dimensioner och visas i samma cirkulära format som den inre cirkeln i Leadership Circle Profile. De åtta dimensionerna summeras även i två övergripande mätningar av organisationens välmående. Sammantaget ger Collective Leadership Assessment 31 olika dimensioner genom vilka en förståelse skapas för den nuvarande och den önskade ledarskapseffektiviteten.
- **Ingår i en kontinuerligt växande normbas** som möjliggör för organisationen att jämföras med den totala normbasen, och/eller med olika branschgrupper som ger relevanta jämförelser.
- **Delrapporter kan enkelt produceras för varje subgrupp** i organisationen, alltifrån arbetsgruppen till hela organisationen.
- **Användarvänlig och webbaserad med resultat som omedelbart kan laddas ned.** Detta innebär, att på en lunchrast kan du genomföra en omfattande och validerad utvärdering av ditt teams ledarskapsstil och effektivitet.
- **Presentationen av all data är tydlig, exakt och lätt att förstå.** Den möjliggör omedelbar och djupgående förståelse för denna värdefulla information.
- **Helt och fullt konfidentiell.**

**Förklaring**

Önskat ledarskap 
Faktiskt ledarskap 

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.

Definitioner av dimensioner

DE KREATIVA LEDARSKAPSKOMPETENSERNA utvärderar 20 kompetenser inom ledarskapseffektivitet. De mäter viktiga ledarskapsbeteenden och inre antaganden som leder till en organisationskultur med hög tillfredsställelse och hög prestation. Dessa kompetenser är samlade i fem dimensioner:

RELATERANDE-dimensionen, som mäter i vilken utsträckning ledare i organisationen relaterar till andra på ett sätt som lockar fram det bästa hos människor, grupper och organisationer. Den mäter hur väl det kollektiva ledarskapet bygger kvalitativa relationer, främjar teamarbete, samarbetar, utvecklar människor, involverar människor i beslutsfattande och planering, och uppvisar en hög nivå av mellanmänsklig förmåga.

SJÄLVINSIKT-dimensionen, som mäter ledarskapets inställning till kontinuerlig professionell och personlig utveckling, samt i vilken grad inre självinsikt uttrycks genom ett ledarskap med hög integritet. Den mäter även i vilken utsträckning ledarskapet uppmuntrar till den slags personlig/professionell utveckling som resulterar i personlig färdighet.

AUTENTICITET-dimensionen, som mäter ledarnas förmåga att relatera till andra på ett autentiskt och modigt sätt med hög integritet. Den mäter i vilken utsträckning deras ledarskap är autentiskt – inte färgat av företagspolitik, att se bra ut, vinna godkännande eller liknande. Den mäter också deras förmåga att fatta tuffa beslut, lyfta det "odiskutabla" (riskfyllda frågor gruppen undviker att diskutera), öppet hantera relationsproblem och dela personliga känslor och sårbarheter kring en situation. Mod på arbetsplatsen handlar om att autentiskt och direkt hantera riskfyllda frågor både i en-till-en-situationer och i grupp.

SYSTEMMEDVETENHET-dimensionen, som mäter i vilken grad ledarnas medvetenhet är inriktad på hela systemförbättringar och på samhällets välfärd (den symbiotiska relationen mellan långsiktig välfärd i samhället och organisationens intressen).

ÅSTADKOMMANDE-dimensionen, som mäter i vilken utsträckning ledare uppvisar ett visionärt, autentiskt och högt presterande ledarskap. Den mäter i vilken utsträckning ledare uppmuntrar ett fokus på att uppnå resultat som är både meningsfulla och strategiska. Den mäter den kreativa användningen av auktoritet och effektivt beslutsfattande.

DE REAKTIVA LEDARSKAPSSNILARNA/TENDENSERNA mäter 11 tendenser inom kollektivt ledarskap som är reaktiva. De mäter sätt att leda som har styrkor associerade till dem, men som också reflekterar inre övertygelser och beteenden som markant begränsar effektivitet, autenticitet, och empowerment i ledarskapet. Dessa tendenser summeras i tre dimensioner:

KONTROLLERANDE-dimensionen, som mäter i vilken utsträckning ledare etablerar en känsla av egenvärde genom att slutföra uppgifter och personlig prestation. Den mäter i vilken grad ledare utövar för mycket kontroll, pushar sig själva och andra överdrivet hårt, jagar resultat på bekostnad av människor, och använder överdrivet aggressiv taktik för att få andra att göra det de vill.

SJÄLVBEVARANDE-dimensionen, som mäter i vilken grad ledare agerar för att skydda sig själva och etablera en känsla av värde/säkerhet genom att känslomässigt dra sig undan och förbli avståndstagande, gömma sig, hålla sig på sin kant, vara cyniska, överlägsna och/eller rationella. Denna hållning är ofta intellektuellt mycket begåvad, men överdrivet kritisk och kylig.

FOGLIG-dimensionen, som mäter i vilken utsträckning ledare agerar på sätt som är överdrivet konservativt, försiktigt och/eller artigt. Den mäter i vilken grad ledare får en känsla av värde och säkerhet genom att foga sig efter andras förväntningar, snarare än att agera utifrån vad de själva avser och vill.

REAKTIV-KREATIV SKALA

Reaktiv-Kreativ skala, som speglar graden av balans mellan de Kreativa dimensionerna och de Reaktiva dimensionerna. Percentilpoängen här ger en uppfattning om hur det kollektiva ledarskapet jämförs med andra organisationers. Den mäter den mängd energi organisationen lägger på reaktiva respektive kreativa beteenden. Den ger en indikation på i vilken grad ledarskapet, relationerna och de målorienterade beteendena emanerar ur en kreativ eller reaktiv inriktning. Den indikerar även i vilken grad ledares självuppfattning och inre motivation kommer inifrån eller fastställs utifrån yttre förväntningar, regler eller villkor.

