peopleindicator.com

PERSONLIG RAPPORT

Lederindikator

En selvevaluering af lederadfærd – fra relationer og fornyelse til resultater og stabilitet.

Mads Holm

Nordkyst Industri A/S

Relationer

Involvering · Nærvær · Feedback og medarbejderudvikling · Psykologisk tryghed ·

Fornyelse

Læringsorientering · Forandringsledelse · AI-ledelse og digital dømmekraft · Strategisk udsyn og retning ·

Resultater

Ledelsesmotivation og ansvar · Præstationsledelse og resultatskabelse · Beslutningskraft og rettidighed · Tydelig kommunikation ·

Stabilitet

Delegering og ansvarliggørelse · Grænsesætning og prioritering · Konflikthåndtering · Følelsesmæssig balance og selvregulering ·

16 adfærdsområder · 4 perspektiver · 64 udsagn

OM RAPPORTEN

Sådan læser du din rapport

Lederindikator er en selvevaluering af lederadfærd, ikke en personlighedstest eller et udvælgelsesinstrument. Der er ingen normgruppe. Et højt tal betyder mere af den beskrevne adfærd; det er ikke automatisk bedre. »Set fra teamet« er en hypotese ud fra dine egne svar, ikke en medarbejdermåling.

Rapporten bygger på 64 udsagn om de seneste tre måneders konkrete lederadfærd. Hvert område belyses af fire udsagn på en 1–5-skala. Brug mønstret som afsæt for refleksion og samtale.

Relationer

Involvering · Nærvær · Feedback og medarbejderudvikling · Psykologisk tryghed

Fornyelse

Læringsorientering · Forandringsledelse · AI-ledelse og digital dømmekraft · Strategisk udsyn og retning

Resultater

Ledelsesmotivation og ansvar · Præstationsledelse og resultatskabelse · Beslutningskraft og rettidighed · Tydelig kommunikation

Stabilitet

Delegering og ansvarliggørelse · Grænsesætning og prioritering · Konflikthåndtering · Følelsesmæssig balance og selvregulering

Notér, hvad du genkender, hvad der overrasker, og hvad du er uenig i. Spørgsmålene er vigtigere end en rangordning af tallene.

FAGLIG BAGGRUND

Quinns model for konkurrerende værdier

De fire perspektiver er inspireret af Competing Values Framework, udviklet af Robert E. Quinn og John Rohrbaugh. Modellen beskriver spændinger mellem fleksibilitet og stabilitet samt internt og eksternt fokus.

Perspektiv	Fokus
Relationer	Internt · fleksibilitet
Fornyelse	Eksternt · fleksibilitet
Resultater	Eksternt · stabilitet
Stabilitet	Internt · stabilitet

Lederindikator bruger modellen som fagligt udgangspunkt og struktur. Den er ikke en oversættelse af Quinns egne instrumenter. Områderne kan trække i forskellige retninger; en ensartet profil er ikke et mål i sig selv.

SCOREOVERSIGT

Din indikatortype og dine perspektiver

Din profil beskriver adfærd, ikke en fast type. Perspektiverne er gennemsnit af fire områder.

Område	Gennemsnit	Niveau
1 · Involvering	4,5	Meget høj
2 · Nærvær	4,3	Meget høj
3 · Feedback og medarbejderudvikling	4,5	Meget høj
4 · Psykologisk tryghed	4,3	Meget høj
5 · Læringsorientering	3,8	Høj
6 · Forandringsledelse	3,3	Middel
7 · AI-ledelse og digital dømmekraft	2,5	Middel
8 · Strategisk udsyn og retning	3,3	Middel
9 · Ledelsesmotivation og ansvar	4,3	Meget høj
10 · Præstationsledelse og resultatskabelse	3,8	Høj
11 · Beslutningskraft og rettidighed	3,5	Høj
12 · Tydelig kommunikation	4,0	Høj
13 · Delegering og ansvarliggørelse	3,0	Middel
14 · Grænsesætning og prioritering	3,3	Middel
15 · Konflikthåndtering	3,5	Høj
16 · Følelsesmæssig balance og selvregulering	3,8	Høj

Relationer 4,4 · Meget høj

Fornyelse 3,2 · Middel

Resultater 3,9 · Høj

Stabilitet 3,4 · Middel

1,0–2,4 Lav · 2,5–3,4 Middel · 3,5–4,2 Høj · 4,3–5,0 Meget høj. Beskrivende niveauer uden normgruppe.

DINE 16 OMRÅDER

Relationer og Fornyelse

Involvering

4,5

Meget høj

Inddragelse før beslutning

Nærvær

4,3

Meget høj

Nærvær med plads til retning

Feedback og medarbejderudvikling

4,5

Meget høj

Feedback som udvikling

Psykologisk tryghed

4,3

Meget høj

Tryghed til at sige det svære

Læringsorientering

3,8

Høj

Læring fra erfaring til handling

Forandringsledelse

3,3

Middel

Tydelig ramme om forandring

AI-ledelse og digital dømmekraft

2,5

Middel

AI med fælles spilleregler

Strategisk udsyn og retning

3,3

Middel

Retning ud over dagens drift

DINE 16 OMRÅDER

Resultater og Stabilitet

Ledelsesmotivation og ansvar

4,3

Meget høj

Ansvar i lederrollen

Præstationsledelse og resultatskabelse

3,8

Høj

Krav med støtte og opfølgning

Beslutningskraft og rettidighed

3,5

Høj

Beslutninger på det rette tidspunkt

Tydelig kommunikation

4,0

Høj

Budskaber der bliver forstået

Delegering og ansvarliggørelse

3,0

Middel

Giv mandat med opgaven

Grænsesætning og prioritering

3,3

Middel

Prioritér og fravælg

Konflikthåndtering

3,5

Høj

Tag uenigheden tidligt

Følelsesmæssig balance og selvregulering

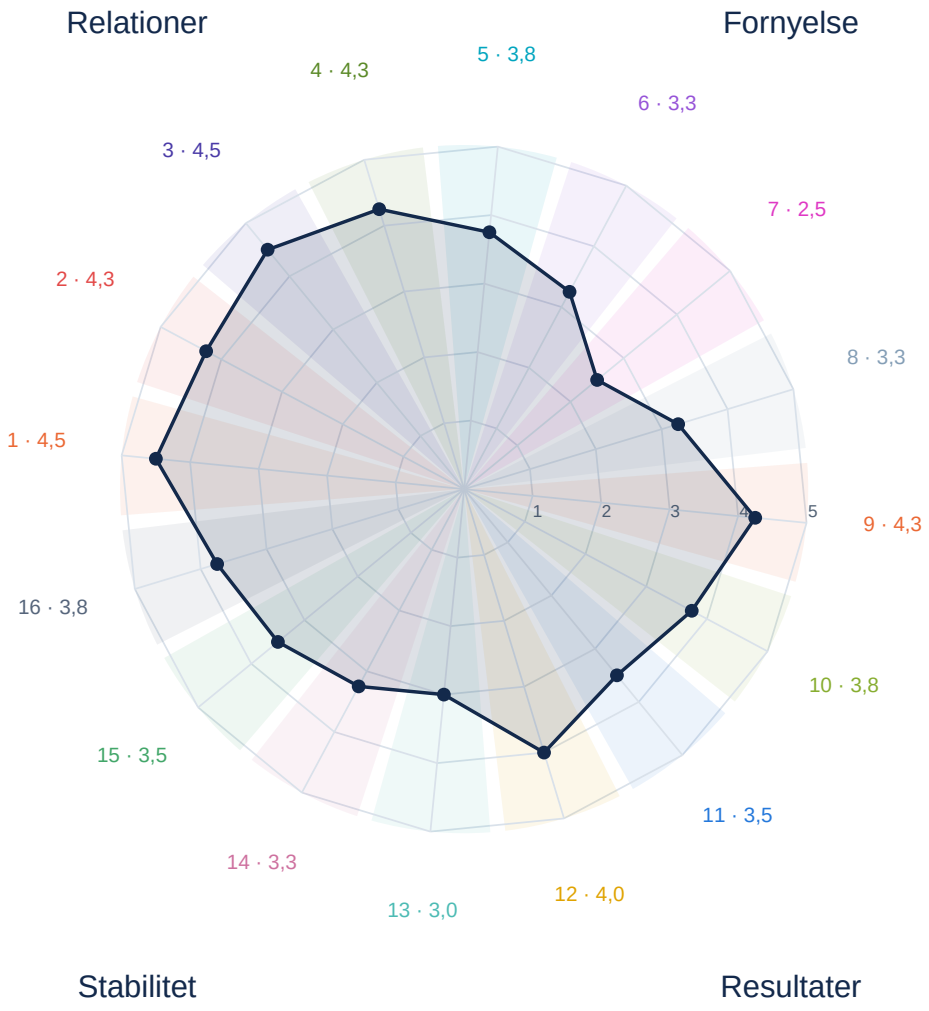
3,8

Høj

Ro under pres

LEDERHJULET

Dine 16 områder i ét billede



1 Involvering · 2 Nærvær · 3 Feedback og medarbejderudvikling · 4 Psykologisk tryghed · 5 Læringsorientering · 6 Forandringsledelse · 7 AI-ledelse og digital dømmekraft · 8 Strategisk udsyn og retning · 9 Ledelsesmotivation og ansvar · 10 Præstationsledelse og resultatskabelse · 11 Beslutningskraft og rettidighed · 12 Tydelig kommunikation · 13 Delegering og ansvarliggørelse · 14 Grænsesætning og prioritering · 15 Konflikthåndtering · 16 Følelsesmæssig balance og selvregulering ·

Jo længere ude punktet ligger, jo højere er tallet. Formen viser et mønster; den er ikke en målestok for god ledelse.

PROFILEN SAMLET SET

Sådan hænger det sammen

De højeste og laveste områder giver forskellige indgange til samtalen. Forskellene kan skyldes rolle, mandat og situation og bør undersøges med konkrete eksempler.

Højeste områder

Involvering · 4,5
Du spørger medarbejderne og gør plads til, at deres input kan ændre beslutningen.

Feedback og medarbejderudvikling · 4,5
Du giver løbende feedback, aftaler udviklingsmål og efterspørger selv feedback.

Nærvær · 4,3
Du beskriver, at du er tilgængelig og opmærksom på medarbejdernes situation.

Laveste områder

AI-ledelse og digital dømmekraft · 2,5
AI-ledelse fylder mindre i dine svar. Det siger ikke i sig selv, om AI er relevant eller tilladt i din organisation.

Delegering og ansvarliggørelse · 3,0
Du beskriver, at mere bliver hos dig. Afklar, om det er nødvendigt, eller om du bliver flaskehals.

Strategisk udsyn og retning · 3,3
Det langsigtede fylder mindre i dine svar. Afklar, hvad din rolle kræver, og hvor driften tager tiden.

Det laveste tal er ikke automatisk det vigtigste udviklingsområde. Vælg fokus ud fra lederopgaven og det, andre konkret oplever.

PERSPEKTIV 1

Relationer

Involvering 4,5

Meget høj · Spredning 1

I hverdagen

Du spørger bredt og ændrer gerne kurs, når nogen kommer med en god indvending. Du vil helst have teamet med, før du lægger dig fast, og bruger møderne til at samle viden og perspektiver. Det skaber opbakning og fanger pointer, du ellers ville have overset. Prisen er, at sager kan gå flere runder, og at den, der protesterer sidst og højest, kan få mere indflydelse, end sagen berettiger.

Set fra teamet – en hypotese

Medarbejderne føler sig hørt og tager ejerskab for det, der bliver besluttet. Medarbejderne ved, at deres input kan flytte noget, og derfor byder de ind. Risikoen er, at det bliver uklart, hvornår der er lyttet, og hvornår der er besluttet. Nogle oplever at drøfte det samme flere gange, og de mest handlingsorienterede kan begynde at gå uden om processen for at komme videre.

Spørgsmål til dig selv

Hvilken beslutning har du senest ændret på baggrund af en medarbejders input?

Prøv dette: Sig ved starten af hver drøftelse, om du søger input, eller om I skal beslutte, og hvem der beslutter.

Nærvær 4,3

Meget høj · Spredning 1

I hverdagen

Medarbejderne kan få fat i dig, og du lægger mærke til, hvordan de har det. Din dør står åben, du svarer hurtigt, og du er god til at fange stemninger i teamet, før de bliver til problemer. Det skaber tillid og nærhed. Bagsiden er, at din dag let bliver styret af andres behov, og at der bliver mindre tid til at tænke frem, prioritere og sætte retning.

Set fra teamet – en hypotese

Teamet bruger dig. Medarbejderne ved, at de altid kan komme, og de gør det, både med store og små ting. Det giver tryghed og hurtige afklaringer. Risikoen er, at tilgængeligheden æder den tid, du skulle bruge på det strategiske, og at nogle vænner sig til at spørge dig frem for selv at tage stilling.

Spørgsmål til dig selv

Hvem i teamet har du talt mindst med den seneste måned?

Prøv dette: Aftal faste tidspunkter for kontakt, og beskyt også tid til dit eget ledelsesarbejde.

PERSPEKTIV 1

Relationer

Feedback og medarbejderudvikling 4,5

Meget høj · Spredning 1

I hverdagen

Feedback er en naturlig del af dine møder og samtaler. Du giver både anerkendelse og justeringer, mens de stadig kan bruges, og du tænker i, hvad den enkelte skal lære næste gang. Udvikling er for dig ikke en årlig samtale, men noget, der sker løbende. Den eneste risiko er, at mængden af kommentarer bliver så stor, at det vigtigste ikke skiller sig ud.

Set fra teamet – en hypotese

Medarbejderne ved, hvor de står, og oplever, at du investerer i deres udvikling. Det gør teamet hurtigt til at lære og justere. Nogle kan dog opleve, at der altid er noget, der kunne være bedre, og at ros drukner i justeringer. De mest erfarne kan savne at blive udfordret på næste niveau frem for at få feedback på det, de allerede mestrer.

Spørgsmål til dig selv

Hvornår bad du sidst om feedback på din egen ledelse?

Prøv dette: Vælg ét udviklingsmål sammen med hver medarbejder, og knyt din næste feedback til målet.

Psykologisk tryghed 4,3

Meget høj · Spredning 1

I hverdagen

Medarbejderne kommer til dig med det svære, og der er plads til at fejle. Når noget går galt, er din første reaktion at forstå, hvad der skete, frem for at finde en skyldig. Det betyder, at du hører om problemer, mens de stadig er små. Det giver dig et mere retvisende billede af, hvordan det faktisk går, og bedre muligheder for at handle i tide.

Set fra teamet – en hypotese

Dårlige nyheder kommer i tide. Medarbejderne tør stille spørgsmål, indrømme usikkerhed og komme med halvfærdige idéer, og det gør teamet hurtigere til at lære. Bagsiden kan være, at trygheden forveksles med enighed — at ingen udfordrer hinanden for at bevare den gode stemning, og at de svære faglige uenigheder bliver taget uden for mødelokalet.

Spørgsmål til dig selv

Hvad gjorde du, sidst nogen kom med en dårlig nyhed?

Prøv dette: Afslut næste møde med at spørge, hvad I overser, og tak for en konkret indvending.

PERSPEKTIV 2

Fornyelse

Læringsorientering 3,8

Høj · Spredning 1

I hverdagen

Du er nysgerrig på nye måder at gøre tingene på og bruger erfaringer — også de dårlige — til at justere. Du læser, spørger og afprøver, når en sag kræver det. Læringen sker dog oftest, når der er et konkret problem, og sjældnere som en fast rytme. Når travlheden tager over, er det typisk refleksionen, der ryger først.

Set fra teamet – en hypotese

Teamet oplever en leder, der er åben for nye idéer og ikke holder fast i en metode for metodens skyld. Fejl bliver brugt til at blive klogere. Til gengæld kan erfaringerne blive hos den enkelte, fordi der ikke er en fælles måde at samle op på. Medarbejderne lærer meget hver for sig, men teamet lærer mindre sammen, end det kunne.

Spørgsmål til dig selv

Hvornår ændrede du senest praksis på baggrund af en erfaring?

Prøv dette: Afsæt 20 minutter til at notere, hvad du lærte i ugen, og hvad du vil afprøve næste uge.

Forandringsledelse 3,3

Middel · Spredning 1

I hverdagen

Du kan lede forandringer, når de kommer udefra, og du tager dig god tid til at lytte til bekymringer. Du er mindre tilbøjelig til selv at sætte forandringer i gang, og du kan vente med at melde klart ud, til alle er klar. Det skaber ro, men kan også betyde, at forandringen mister fart, eller at usikkerheden vokser, mens teamet venter på en tydelig fortælling.

Set fra teamet – en hypotese

Medarbejderne oplever, at deres bekymringer bliver taget alvorligt, og det giver tillid i svære perioder. Til gengæld kan de savne et klart billede af, hvorfor forandringen er nødvendig, og hvad der konkret skal ske. Når fortællingen mangler, fylder rygterne hullet. Nogle følger med, mens andre venter og ser, om forandringen faktisk bliver til noget.

Spørgsmål til dig selv

Hvad gør du konkret, når medarbejdere bliver usikre under en forandring?

Prøv dette: Vælg én aktuel forandring, forklar formålet, og aftal en lille afprøvning med en opfølgningsdato.

PERSPEKTIV 2

Fornyelse

AI-ledelse og digital dømmekraft 2,5

Middel · Spredning 1

I hverdagen

AI og nye digitale værktøjer fylder endnu ikke meget i din egen ledelse. Du bruger dem sporadisk eller overlader det til de interesserede i teamet. Det er forståeligt, når hverdagen er travl, og meget stadig er uafklaret. Men det betyder, at du har svært ved at vurdere, hvad værktøjerne kan, hvor risiciene ligger, og hvilke opgaver i teamet de vil ændre.

Set fra teamet – en hypotese

Teamet bevæger sig i forskellige tempi. Nogle eksperimenterer på egen hånd, andre holder sig væk, og ingen ved helt, hvad der er tilladt. Uden fælles spilleregler opstår der både usikkerhed og risiko — for eksempel om data og kvalitet. Medarbejderne kan opleve, at ledelsen ikke er på banen i en udvikling, de selv mærker tydeligt i hverdagen.

Spørgsmål til dig selv

Hvilke AI-opgaver er relevante hos jer, og hvem har ansvaret for kvaliteten?

Prøv dette: Hvis AI er relevant og tilladt: afprøv en godkendt opgave og aftal tre spilleregler om data, kvalitet og ansvar.

Strategisk udsyn og retning 3,3

Middel · Spredning 1

I hverdagen

Du har styr på den nære drift og ved, hvad der skal ske de næste uger. Det lange blik og den store fortælling får mindre plads, især når dagen fyldes af andres behov. Du har en idé om, hvor teamet skal hen, men den bliver sjældent formuleret så tydeligt, at andre kan bruge den til at prioritere uden dig.

Set fra teamet – en hypotese

Medarbejderne ved, hvad de skal i dag, men kan være usikre på, hvordan det hænger sammen med det større billede. Når der skal vælges mellem to gode opgaver, går de ofte til dig frem for at bruge en fælles retning. Det gør dig til nøglen i mange beslutninger og teamet mindre selvkørende, end det kunne være.

Spørgsmål til dig selv

Hvornår har du sidst fravalgt en opgave for at beskytte den langsigtede retning?

Prøv dette: Skriv én side om teamets retning de næste 12 måneder, og bed to medarbejdere forklare, hvad den ændrer i morgen.

Resultater

Ledelsesmotivation og ansvar 4,3

Meget høj · Spredning 1

I hverdagen

Du vil gerne være leder, og det kan mærkes. Du tager ansvar for teamets resultater og trivsel, også når noget går galt, og du står ved dine beslutninger. Ledelse er for dig ikke noget, der kommer oveni fagligheden; det er selve opgaven. Bagsiden kan være, at ansvarsfølelsen bliver så stor, at du bærer mere selv, end rollen kræver.

Set fra teamet – en hypotese

Teamet oplever en leder, der er engageret og står på mål. Det giver tryghed og retning, særligt når der er pres på. Medarbejderne ved, at du tager ansvar og ikke skubber skylden videre. Risikoen er, at nogle læner sig op ad dit ansvar og tager mindre selv, fordi de ved, at du alligevel sørger for, at det lander.

Spørgsmål til dig selv

Hvornår tog du senest ansvar for en fejl i teamet?

Prøv dette: Vælg én ledelsesopgave, du har udskudt, og aftal med din egen leder, hvilket mandat du har til at løse den.

Præstationsledelse og resultatskabelse 3,8

Høj · Spredning 1

I hverdagen

Du ved, hvad teamet skal levere, og følger op på de vigtigste mål. Du er god til at anerkende indsats og fremskridt. Opfølgningen kan dog blive mere relationel end resultatorienteret: samtalen handler om, hvordan det går, og mindre om, hvorvidt målet nås. Når en medarbejder halter, kan der gå tid, før du gør det tydeligt.

Set fra teamet – en hypotese

Medarbejderne kender de overordnede mål og oplever at blive anerkendt for deres indsats. De fleste ved, hvad der forventes. Enkelte kan dog opleve, at forskellen mellem god og tilstrækkelig præstation ikke altid bliver gjort tydelig, og de stærkeste kan savne, at niveauet bliver hævet for alle.

Spørgsmål til dig selv

Hvordan reagerede du sidst, da et aftalt resultat udeblev?

Prøv dette: Aftal med én medarbejder to konkrete mål, nødvendig støtte og en dato for opfølgning.

Resultater

Beslutningskraft og rettidighed

3,5

Høj · Spredning 3

I hverdagen

Du kan både handle i mødet og vente, når sagen kræver det. De små og hverdagsagtige beslutninger tager du med det samme, mens de store får tid til at modne. Det betyder, at du sjældent skal trække noget tilbage. Det sværeste er at gøre det tydeligt for andre, hvilken slags sag de står med — og at lukke de sager, hvor mange har en mening.

Set fra teamet – en hypotese

Teamet kan følge med, og retningsskift kommer sjældent så hurtigt, at den forrige beslutning ikke nåede at lande. Medarbejderne oplever en leder, der hverken trækker tiden unødigt ud eller kaster om sig. Når de en gang imellem er i tvivl, handler det oftest om, hvorvidt en sag er besluttet nu eller stadig er til overvejelse.

Spørgsmål til dig selv

Hvilken beslutning har du senest udskudt, og hvad kostede ventetiden?

Prøv dette: Vælg en åben beslutning, og aftal, hvad der skal være afklaret, hvem der beslutter og hvornår.

Tydelig kommunikation

4,0

Høj · Spredning 0

I hverdagen

Du siger tingene ligeud uden at pakke dem ind. Du giver din vurdering i mødet, og i samtaler kommer du hurtigt til sagen. Det sparer tid og efterlader sjældent tvivl om, hvad du mener. Bagsiden kan være, at du undervurderer, hvor meget dine ord vejer, netop fordi du er leder — og at du tager for givet, at det, du har sagt én gang, også er hørt.

Set fra teamet – en hypotese

Teamet ved, hvor de har dig. Medarbejderne behøver ikke gætte, og det gør det lettere at handle på det, du siger. De fleste oplever det som respekt. Enkelte, der er nye eller usikre i rollen, kan dog høre direkte tilbagemeldinger som kritik af dem som personer frem for af opgaven.

Spørgsmål til dig selv

Hvornår opdagede du sidst, at et budskab var blevet misforstået?

Prøv dette: Bed efter næste vigtige besked modtageren sige med egne ord, hvad der nu skal ske.

PERSPEKTIV 4

Stabilitet

Delegering og ansvarliggørelse 3,0

Middel · Spredning 2

I hverdagen

Du delegerer opgaver, men holder ofte fast i beslutningerne og de vigtige detaljer. Det er hurtigere at gøre det selv, og du ved, hvordan det skal være. Når du giver noget fra dig, følger du tæt op eller tager det tilbage, hvis det går skævt. Det sikrer kvaliteten på kort sigt, men koster tid, du kunne have brugt på retning og udvikling.

Set fra teamet – en hypotese

Medarbejderne oplever en leder, der er hjælpsom og altid klar til at træde til. Men de får sjældent det fulde ansvar for en opgave fra start til slut. Nogle venter på din godkendelse, selv når de godt kunne beslutte selv. Over tid kan de dygtigste savne udfordringer, og teamet bliver mere afhængigt af dig, end godt er.

Spørgsmål til dig selv

Hvilken beslutning kunne en medarbejder tage uden at spørge dig?

Prøv dette: Overdrag én opgave med et tydeligt mål, et mandat og en dato for opfølgning.

Grænsesætning og prioritering 3,3

Middel · Spredning 1

I hverdagen

Du følger op, når aftaler ikke holdes, og du skelner mellem en enkelt smutter og et mønster. Når det gælder din egen tid, er det sværere. Du siger ja til mere, end du kan nå, og lader ofte andres behov gå forud for det, du selv havde prioriteret. Det gør dig imødekommende, men giver mindre luft til det, der ikke haster, men betyder mest.

Set fra teamet – en hypotese

Medarbejderne ved, at aftaler gælder, og oplever det som fair. Samtidig kan de mærke, at alt er vigtigt, og at prioriteringerne skifter med det, der fylder mest i øjeblikket. Når du ikke siger fra opad eller udadtil, ender presset ofte i teamet. Nogle savner, at du tydeligere siger, hvad der ikke skal gøres.

Spørgsmål til dig selv

Hvad har du senest sagt nej til for at beskytte en vigtigere prioritet?

Prøv dette: Lav en kort ikke-liste, og aftal med din leder, hvad der udgår, når næste opgave kommer ind.

PERSPEKTIV 4

Stabilitet

Konflikthåndtering 3,5

Høj · Spredning 3

I hverdagen

Du tager de sager, der betyder noget, og lader de små ligge. Du vurderer, om en uenighed er værd at tage, og bruger din energi på det, der påvirker resultater eller samarbejde. Det giver en fornuftig balance. Risikoen ligger i de mange små ting, som hver for sig ikke er en samtale værd, men som tilsammen kan ændre stemningen.

Set fra teamet – en hypotese

Teamet kan som regel mærke, hvornår du mener det, og de store sager bliver taget. Det giver tillid. Til gengæld kan der opstå gnidninger i hverdagen, som ingen tager ansvar for, fordi de ligger under den grænse, hvor du normalt griber ind. Små irritationer kan derfor hobe sig op, før nogen siger dem højt.

Spørgsmål til dig selv

Hvilken uenighed har du senest taget op, mens den stadig var lille?

Prøv dette: Tag en lille irritation op direkte med den involverede i denne uge, og hold fokus på sagen.

Følelsesmæssig balance og selvregulering 3,8

Høj · Spredning 1

I hverdagen

Du bevarer som regel roen, også når der er pres på, og du er bevidst om, hvordan dit humør smitter. Du tager dig tid til at tænke, før du reagerer på det, der går dig på. I perioder med høj belastning kan din tålmodighed dog blive kortere, og du kan trække dig lidt eller blive mere kortfattet, end du selv er klar over.

Set fra teamet – en hypotese

Teamet oplever en leder, der som regel er rolig og forudsigelig. Det skaber stabilitet og gør det lettere at komme med dårlige nyheder. Når presset stiger, kan medarbejderne mærke ændringen, før du selv gør, og de kan begynde at vente med at komme til dig. Din stabilitet er en ressource, der kræver, at du også passer på dig selv.

Spørgsmål til dig selv

Hvornår reagerede du senest anderledes under pres, end du havde ønsket?

Prøv dette: Skriv tre tidlige tegn på pres ned, og aftal med dig selv, hvad du gør, når de viser sig.

SPÆNDINGSFELTER

Hvor dine områder trækker i hver sin retning

Ansvar og delegering · 1,3

Ledelsesmotivation og ansvar 4,3 / Delegering og ansvarliggørelse 3,0

Hvornår hjælper de to adfærdsmønstre hinanden, og hvornår spænder de ben? Afprøv fortolkningen mod en konkret situation.

Inddragelse og beslutning · 1,0

Involvering 4,5 / Beslutningskraft og rettidighed 3,5

Hvornår hjælper de to adfærdsmønstre hinanden, og hvornår spænder de ben? Afprøv fortolkningen mod en konkret situation.

Nærvær og retning · 1,0

Nærvær 4,3 / Strategisk udsyn og retning 3,3

Hvornår hjælper de to adfærdsmønstre hinanden, og hvornår spænder de ben? Afprøv fortolkningen mod en konkret situation.

Tryghed og krav · 0,5

Psykologisk tryghed 4,3 / Præstationsledelse og resultatskabelse 3,8

Hvornår hjælper de to adfærdsmønstre hinanden, og hvornår spænder de ben? Afprøv fortolkningen mod en konkret situation.

STYRKER AT BYGGE VIDERE PÅ

Dine styrker som løftestang

Involvering · 4,5

Hvilken beslutning har du senest ændret på baggrund af en medarbejders input?

Vælg et eksempel, hvor denne adfærd hjalp. Hvad kan du overføre til et område, hvor du ønsker at gøre noget anderledes? Hvornår kan mere af den samme adfærd blive for meget?

Feedback og medarbejderudvikling · 4,5

Hvornår bad du sidst om feedback på din egen ledelse?

Vælg et eksempel, hvor denne adfærd hjalp. Hvad kan du overføre til et område, hvor du ønsker at gøre noget anderledes? Hvornår kan mere af den samme adfærd blive for meget?

Nærvær · 4,3

Hvem i teamet har du talt mindst med den seneste måned?

Vælg et eksempel, hvor denne adfærd hjalp. Hvad kan du overføre til et område, hvor du ønsker at gøre noget anderledes? Hvornår kan mere af den samme adfærd blive for meget?

UDVIKLINGSFOKUS

Mulige næste skridt

AI med fælles spilleregler · 2,5

AI-ledelse og digital dømmekraft

Hvilke AI-opgaver er relevante hos jer, og hvem har ansvaret for kvaliteten?

Konkret handling

Hvis AI er relevant og tilladt: afprøv en godkendt opgave og aftal tre spilleregler om data, kvalitet og ansvar.

Aftal et synligt tegn på fremskridt og en dato for opfølgning. Tilpas forslaget til dit mandat og din situation.

Giv mandat med opgaven · 3,0

Delegering og ansvarliggørelse

Hvilken beslutning kunne en medarbejder tage uden at spørge dig?

Konkret handling

Overdrag én opgave med et tydeligt mål, et mandat og en dato for opfølgning.

Aftal et synligt tegn på fremskridt og en dato for opfølgning. Tilpas forslaget til dit mandat og din situation.

UDVIKLINGSFOKUS

Mulige næste skridt

Retning ud over dagens drift · 3,3

Strategisk udsyn og retning

Hvornår har du sidst fravalgt en opgave for at beskytte den langsigtede retning?

Konkret handling

Skriv én side om teamets retning de næste 12 måneder, og bed to medarbejdere forklare, hvad den ændrer i morgen.

Aftal et synligt tegn på fremskridt og en dato for opfølgning. Tilpas forslaget til dit mandat og din situation.

TIL SIDST

Dine næste 90 dage

Lederindikator er en selvevaluering af lederadfærd, ikke en personlighedstest eller et udvælgelsesinstrument. Der er ingen normgruppe. Et højt tal betyder mere af den beskrevne adfærd; det er ikke automatisk bedre. »Set fra teamet« er en hypotese ud fra dine egne svar, ikke en medarbejdermåling.

Omvendte svar vendes som 6 minus svaret. Områdescorer er gennemsnit af fire vendte svar; perspektivscorer er gennemsnit af fire områder. Visning afrundes til én decimal; beregning og rangordning bruger uafrundede værdier. Spredning er forskellen mellem højeste og laveste vendte svar.

Rolle Afdelingsleder

Antal medarbejdere 14

Din plan

Vælg én handling i denne uge. Aftal sparring om 6–8 uger. Overvej en ny selvevaluering om seks måneder.

Fortrolighed

Rapporten er fortrolig og deles kun med deltagerens samtykke. Den må ikke bruges som beslutningsgrundlag ved ansættelse eller afskedigelse.