

ANVISNINGAR FÖR KARTLÄGGNINGEN (A)

Konsten att vara ledare är något av det svåraste som finns, eftersom målsättningen är att effektivt använda både fysiska och psykiska resurser. Ingen är fullkomlig. Man kan alltid utvecklas. Målsättningen för denna kartläggning är att få fram feedback så att den analyserade personen får en klarare uppfattning om i vilken riktning den egna utvecklingen bör styras.

Din uppgift är att ge så ärlig feedback som möjligt av ifrågavarande person. Gå igenom samtliga punkter och gradera dem på en skala **från 4 (-) till 10 (+)**. Skriv siffran 4 för de egenskaper som mest behöver utvecklas. Siffran 10 innebär att den ifrågavarande personens skicklighet/kunskaper är helt i sin ordning inom de områdena.

EGENSKAPER SOM SKALL BEDÖMAS

- 1 **Personlig arbetsmängd.** Hur mycket arbetar personen. Är personen tillräckligt aktiv och uppnår verkliga resultat. Bedöm hur personen sköter hela sitt ansvarsområde. Använder personen sina fysiska och psykiska resurser på rätt sätt.
- 2 **Personlig arbets kvalitet.** Hurdan är yrkesskickligheten. Motsvarar den vad som erfordras för arbetet. Vilken kvalitet har arbetsresultatet. Utvecklas personens yrkesskicklighet i takt med gjorda erfarenheter. Är arbetsmängd och kvalitet i balans.
- 3 **Planmässighet.** Är målsättningen klar. Är arbetssättet planmässigt och konsekvent på ett sådant sätt att det även underlättar de övrigas arbete.
- 4 Har personen kontroll över **tidsanvändningen**. Håller överenskommen tidtabell. Reserverar personen tillräckligt med tid för att sköta nyckeluppgifterna. Kan personen avsätta tid även med tanke på förändrade situationer (flexibilitet och känsla för situation).
- 5 **Förmåga att lösa problem.** Erkänner personen problem och kan han/hon lösa dem systematiskt och under noggrant övervägande. Kan personen hitta själva kärnan i ärendet.
- 6 **Beslutsförmåga.** Vågar och kan personen ta beslut, vid behov även snabba. Håller personen fast vid sina beslut eller låter personen omgivningen påverka i alltför hög grad.
- 7 **Organisationsförmåga.** Hur skicklig är personen på att organisera, använda och leda befintliga resurser.
- 8 **Delegeringsförmåga.** Kan personen delegera rätt, dvs förutom att delegera ansvar även ge tillräckligt med befogenheter. Gör delegeringen mottagaren motiverad.
- 9 **Människokänedom, samarbetsförmåga och ledarskapsförmåga.** Förstår personen sig på människor. Kan personen sätta sig i en annan persons ställning (empati, känslointellekt). Kan personen anpassa sig efter olika situationer och till olika människor. Kan personen inspirera och aktivera människor och grupper.

- 10 **Objektivitet och attityder.** Hur objektivt förhåller sig personen till företaget, dess olika grupper, kunderna och samarbetspartners. Fungerar personen rättvist, konstruktivt och positivt. Kan personen fungera som en god skiljedomare i konfliktsituationer.
- 11 **Kommunikation.** Hur öppet, klagörande och rakt kan personen föra fram sina idéer och tankar. Kan personen lyssna. Ger kommunikationen inspiration till diskussion.
- 12 **Sättet att uppträda och påverka.** Är uppträdandet naturligt och trovärdigt. Hur använder personen gester, röstläge och ögonkontakt. Förmår personen påverka andra genom sin egen personlighet. Kan personen få de andra att ställa sig bakom hans/hennes projekt.
- 13 **Feedback.** Ger personen tillräckligt med både + och – feedback. Brukar personen tacka. Ger personen negativ feedback på ett konstruktivt vid på rätt och plats.
- 14 **Förmåga att ta emot feedback.** Tar personen öppet emot feedback. Accepteras feedbacken så att den också påverkar arbetsresultatet eller är motreaktionen förklaringar eller försvar.
- 15 **Stresstålighet.** Tål personen arbetspress. Kan han/hon arbeta effektivt utan att bli nervös. Kan han/hon slappna av och t ex prata om annat än arbetet. Har personen kontroll över sig själv och sin grupp i pressade/svåra situationer.
- 16 **Förändringsvilja.** Hur förhåller sig personen till förändringar som kommer utifrån. Är personen färdig att utveckla och utvecklas, trots att han/hon kanske inte omedelbart är av samma åsikt. Vilkendera reaktionen är vanligare i en förändrad situation: förändringsmotvilja eller förändringsvilja.
- 17 **Självförtroende.** Hurdant är personens självförtroende i allmänhet, vad händer i besvärliga och främmande situationer. Kan personen erkänna sina fel både för sig själv och för andra. Tar personen tillräckligt beslutsamt tag i olika missförhållanden och obehagliga situationer.
- 18 **Förmåga att visionera.** Är personen en "visionär". Försöker han/hon se utvecklingstendenser och även själv utvecklas eller fungerar han/hon precis som förut. Har personen omfattat företagets/organisationens målsättning, syns det i tankar, ord och handlingar.
- 19 **Ärlighet.** Är personen ärlig. Kan man lita på honom/henne.
- 20 **Vi-känsla och motivation.** Bygger personen upp gruppens vi-känsla. Försöker han/hon åstadkomma ett positivt slutresultat. Uppskattar personen arbetsglädje. Kan personen motivera och själv arbeta ledigt men samtidigt effektivt.
- 21 **Psykisk balans.** Är personen i psykisk balans och kan han/hon överföra detta även på medarbetare. Är personens uppförande ett gott exempel på bra samarbetsförmåga och uppskattning av medmänniskor.

Du får gärna behålla de här anvisningarna (A). **Returnera blankett B.**

ANALYS AV LEDARSKAP (B)

Personens namn: _____ Datum: _____

Bedömning av annan person O

Bedömning av mig själv O

Kryssa i den vänstra cirkeln om du ger en bedömning av ovannämnda person. Kryssa i den högra cirkeln om det är dig själv du bedömer. Gå därefter igenom alla nedanstående punkter och använd dig av anvisningarna i blankett A. 4 är sämsta betyg och 10 är bästa betyg. Kryssa vid varje punkt det "O", som motsvarar din bedömning av situationen.

		-					+	
		4	5	6	7	8	9	10
1	Personlig arbetsmängd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Personlig arbets kvalitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Planmässighet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Tidsanvändningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Förmåga att lösa problem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Beslutsförmåga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Organisationsförmåga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Delegeringsförmåga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Människokänedom och samarbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Objektivitet och attityder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Kommunikationsförmåga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Sättet att uppträda och påverka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Förmåga att ge feedback	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Förmåga att ta emot feedback	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Stresstålighet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Förändringsvilja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Självförtroende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Visionärförmåga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	Ärlighet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Vi-känsla och motivation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Psykisk balans	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Returnera endast denna blankett