



Ledaranalysen™

Erfarna chefer och ledare

Ledaranalysen™

SKALSYSTEM

A - Har viss kompetens men är ej självgående
 B - Har grundkompetens men behöver stöd i vissa situationer
 C - Har god kompetens och agerar självständigt
 D - Har mycket god kompetens och klarar av även svåra eller nya situationer
 E - Ses som en specialist och kan även lära andra

DATUM

NAMN

| KOMPETENSOMRÅDE | BESKRIVNING | NIVÅ | MÅL | KOMMENTAR |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|-----------|
| Verksamhetsplanering | | | | |
| Målstyrning | Använder de övergripande målen i sin dagliga verksamhet och bryter ned dessa till tydliga grupp- och individmål med tydlig återkoppling och feedback | | | |
| Strategiarbete | Arbetar med ett strategiskt förhållningssätt. Kan omvandla övergripande strategier till det egna arbetet. Arbetar proaktivt och långsiktigt. | | | |
| Företagskultur | | | | |
| Värderingar och spelregler | Kan tydliggöra/sätta värderingar och spelregler och arbetar med dessa på ett tillämpligt sätt i det dagliga ledarskapet . | | | |
| OBM-Konsekvensstyrning | Kan grundarna i psykologin bakom våra beteenden och vet hur man med hjälp av tydliga konsekvenser styr en organisations beteenden och kultur | | | |
| Ledarskap allmänt | | | | |
| Ledarskapsteorier | Har kunskaper om teorier och modellsynsätt i modernt ledarskap | | | |
| Situationsanpassat ledarskap | Kan tillämpa ett situationsanpassat ledarskap (anpassning situation/person) | | | |
| Ledarens roll och uppdrag | Förstår sitt uppdrag utifrån organisationens och juridikens perspektiv | | | |
| Arbetsmiljö och stress | Kan leda med utgångspunkt i att skapa en sund och hållbar arbetsmiljö över tid | | | |
| Competence management | Är insatt i hur kompetens bäst utvecklas och styrs mot uppsatta mål. | | | |
| Arbetsrätt | Kan grundarna i arbetsrätten och kan agera utifrån den egna ledarrollen med det som ligger inom ramen för ansvar, befogenhet och uppdraget. | | | |
| Personligt ledarskap | | | | |
| Självinsikt och självbild | Har en uppfattning om sig själv som stämmer överens med omvärldens och är öppen för att ta in andras synpunkter och feedback | | | |
| Ledarfilosofi | Har en förmåga att sätta en tydlighet i sitt eget uppdrag och ledarfilosofi | | | |
| Personligt ledarskap | Kan leda sig själv och agerar förebild i ledarskapet | | | |
| Prioritering och planering | Kan prioritera och planera för bästa möjliga effektivitet , för sig själv och andra | | | |
| Arbetsmetoder | | | | |
| Delegering | Kan arbeta med en tydlighet i delegerade arbetsuppgifter och vet vad som krävs av uppföljning och struktur kopplat till delegerade arbetsuppgifter | | | |
| Förändringspsykologi/ledning | Har kunskaper om psykologi och reaktioner i förändringsprocesser. Kan vägleda och styra förändringar genom olika faser. Kan olika tekniker för att kommunicera i förändring och att driva förändringen mot uppsatta mål | | | |
| Projektledning | Kan arbeta i och leda projekt med ett tydligt modellsynsätt och arbetssätt. | | | |
| Beslutsfattande och beslutsmodeller | Har en förmåga att använda olika tekniker vid beslutsfattande för att få fram ett tydligt beslutsunderlag | | | |
| Verksamhetsutveckling | Är bra på att se verksamheten på ett övergripande plan och se vad som behövs för att utveckla verksamheten vidare. | | | |
| Processer och processutveckling | Har ett processsynsätt och kan även utveckla befintliga processer till en högre nivå. | | | |
| Ledningsgruppsarbete | Kan arbeta effektivt i rollen som ledningsgruppsmedlem med ett strategiskt förhållningssätt och god mötesteknik. | | | |
| Möten | Har förmåga att leda och delta i möten som skapar effektivitet. Kan använda strukturerade agendor och verktyg för att skapa effektiva möten. | | | |
| Workshopteknik-processledning | Kan processleda en diskussion/möte mot tydligt mål. Kan hantera olika typer av metoder för problemlösning, kreativitet, beslutsfattande och summering | | | |

| KOMPETENSOMRÅDE | BESKRIVNING | NIVÅ | MÅL | KOMMENTAR |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|-----------|
| Grupputveckling | | | | |
| Teamutveckling/teambuilding | Ser och förstår de olika faserna i grupperns utveckling och vilka verktyg som bäst används på vilket sätt för att leda gruppen till en högre effektivitet. | | | |
| Motivation | Kan grunderna i motivationsteori och arbetar i sitt ledarskap på ett sådant sätt att motivation skapas och olika personers motivatorer tas hänsyn till. | | | |
| Grupsammansättning/roller | Vet hur olika grupproller påverkar gruppens resultat och dynamik | | | |
| Människoförståelse olika personligheter | Kan känna in och se olika typer av personligheter och olika personligheters sätt att vara och kommunicera och anpassa sig därefter | | | |
| Chefens samtal | | | | |
| Samtalsmetodik | Har förmåga att samtala på ett sådant sätt att personen upplever sig lyssnad på och förstådd. Kan använda olika tekniker för olika typer av samtal | | | |
| Lönesamtal | Kan genomföra lönesamtal både innehållsmässigt och samtalsmässigt så att dessa upplevs som motiverande för motparten. | | | |
| Utvecklingssamtal | Kan genomföra utvecklingssamtal både innehållsmässigt och samtalsmässigt så att dessa upplevs som motiverande för motparten. | | | |
| Rehabsamtal | Kan genomföra rehabsamtal så att dessa upplevs som konstruktiva och motiverande för motparten. | | | |
| Uppsägningssamtal | Kan genomföra och hantera uppsägningssamtal på ett tydligt och respektgivande sätt. | | | |
| Intervjuteknik rekrytering | Kan använda sig av en tydlig intervjuteknik i rekryteringsprocesser | | | |
| Svåra samtal | Kan genomföra svåra samtal på ett målstyrt sätt där kommunikationen blir tydlig och resultat uppnås. | | | |
| Kommunikation | | | | |
| Presentationsteknik | Kan presentera och föra fram budskap så att målgruppen förstår | | | |
| Pedagogik | Kan använda pedagogiskt grundsynsätt för att överföra kunskap och lära ut | | | |
| Förankring-kommunikation | Kan sälja in och förankra budskap så att mottagaren känner sig delaktig och vill ta till sig informationen | | | |
| Konflikthantering | Kan hantera och analysera konflikter och lösa uppkomna situationer för båda parter på ett bra sätt. | | | |
| Feedback | Har förmåga att ge tydlig och konkret feedback | | | |
| Coaching | Kan använda coaching som teknik både i det dagliga ledarskapet och i en given coachingsituation. | | | |
| Aktivt lyssnande -förstå andra | Kan lyssna aktivt på motparten och ta in andras budskap. | | | |
| Affärsmannaskap | | | | |
| Kundnytta | Har förmåga att arbeta med kundens bästa (intern-extern) för ögonen och se hur verksamheten behöver styras för att leverera kundnytta | | | |
| Affärsmannaskap | Har ett ekonomiskt sinne och förståelse för verksamheten i varje given situation | | | |
| Ekonomisk förståelse | Har en ekonomisk kunskap och förmåga att tillämpa relevanta ekonomiska resonemang och metoder i vardagen | | | |
| Verksamhetskunskap | | | | |
| Organisationskunskap | Kunskap om den egna verksamheten och dess organisation och planer | | | |
| Marknadskunskap | Kunskap om den egna marknaden och dess aktörer och förutsättningar | | | |

Analys:

Min målbild:

Min utvecklingsplan:

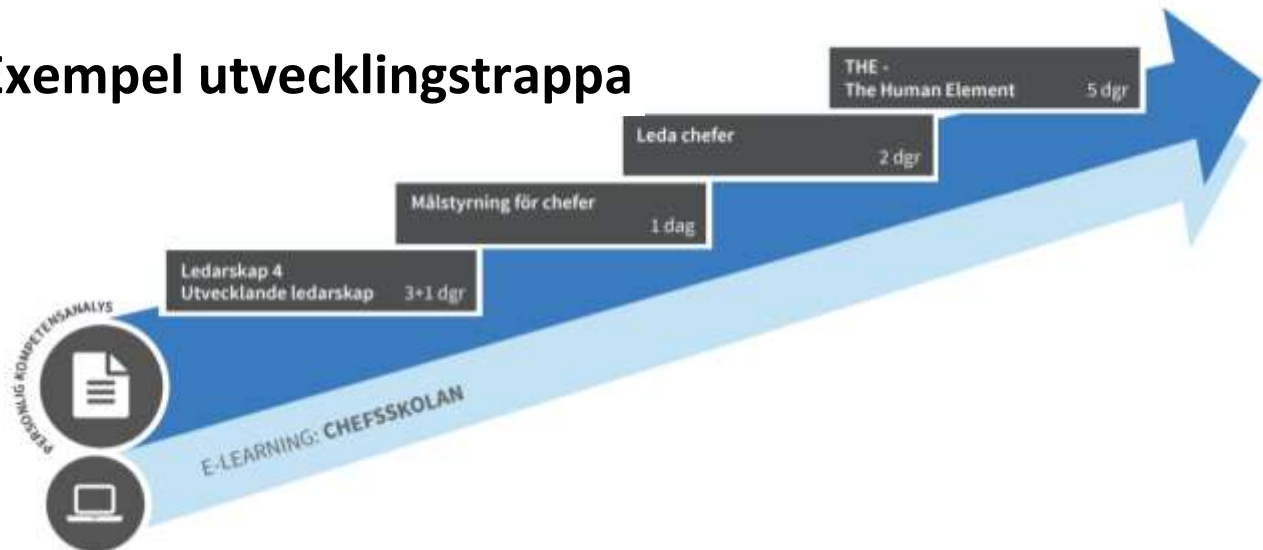
UTVECKLINGSTRAPPA FÖR DIG SOM ÄR

ERFAREN CHEF

Har du varit chef en tid har du både grunden och erfarenheten. Bygg på med självinsikt och analys i något av programmen för mer erfarna chefer. Som deltagare bygger du även nya nätverk och knyter kontakter för framtiden.



Exempel utvecklingstrappa



Våra öppna ledarprogram

| | | | | |
|-------------------------------------------------|-------|-----------------------------------|-------|--------------------------|
| LEDARSKAP 1 Ny som chef | 3 dgr | Leda på distans | 1 dag | |
| LEDARSKAP 2 Effektiva team | 2 dgr | Kompetensbaserad rekrytering | 1 dag | |
| LEDARSKAP 3 Coachande ledarskap | 2 dgr | Konflikter och svåra samtal | 2 dgr | Målstyrning för chefer |
| LEDARSKAP 4 UL –utvecklande ledarskap | 3 dgr | Utvecklings- och medarbetarsamtal | 1 dag | Leda chefer |
| Ledarskap för projektledare | 2 dgr | THE – The Human Element | 5 dgr | Hälsöfrämjande ledarskap |
| Ledarskapsutbildning för team- och arbetsledare | 3 dgr | UGL – Utveckling Grupp och Ledare | 5 dgr | Leda i förändring |
| BASBLOCK | | PÅBYGGNAD | | |
| Diplomerad ledare – Advantum Ledarprogram | | | | 3+2+2+2 dgr |
| DIPLOMPROGRAM | | | | |

Stockholm | Karlavägen 108, 115 26 Stockholm | 08-410 40 650

Göteborg | Teatergatan 19, 411 35 Göteborg | 031-761 92 20

Malmö | Media Evolution City, Stora varvsgatan 6a, 211 19 Malmö | 040-630 24 20