



LEAD FORWARD

Feedbackrapport

Ledare:	Anders Andersson
Antal respondenter:	13 st
Antal svar:	12 st
Administratör:	Ledarskapscentrum
Datum:	2018-12-03



Om LEAD FORWARD

Denna rapport sammanfattar resultaten från en feedbackkartläggning som genomförts med feedbackinstrumentet **LEAD FORWARD**.

LEAD FORWARD utgörs av en feedbackenkät som administreras till en ledares medarbetare. Enkäten innehåller påståenden om olika aspekter av ledarens ledarskap. Medarbetarna ger sin bild av ledarens ledarskap genom att besvara dessa påståenden. I denna rapport sammanställs medarbetarnas svar.

LEAD FORWARD är inte ett mätinstrument i bemärkelsen att det ger ett statistiskt säkerställt mått på chefens eller ledarens ledarskap. Instrumentet är endast avsett att vara ett underlag för utvecklande insatser och samtal om ledarens ledarskap. Instrumentet skall därför inte användas i utvärderande syfte såsom vid prestationsutvärderingar eller personalurval.

Innehållet i LEAD FORWARD

Samtliga påståenden i den feedbackenkät som ligger till grund för denna resultatrapport är utformade för att adressera de olika ledarskapsbeteenden som inryms i ledarskapsmodellen **Full range leadership model**.

Full range leadership model syftar till att beskriva ett brett spektrum av ledarskapsbeteenden. Modellen omfattar såväl konstruktiva som icke-konstruktiva ledarskapsbeteenden.

De ledarskapsbeteenden som inryms i modellen fyller olika syften och har olika mål. Utifrån dessa syften och mål kan de olika ledarskapsbeteendena delas in i ett antal kategorier. LEAD FORWARD fokuserar på tre av dessa kategorier.

Ledarskapsbeteenden

LEAD FORWARD fokuserar på att öka frekvensen av konstruktiva ledarskapsbeteenden. Därför utgörs såväl feedbackenkäten som resultatredovisningen i denna rapport enbart av de beteenden som är förknippade med effektivt ledarskap.

I LEAD FORWARD är dessa beteenden indelade i tre kategorier:

Avvikelsebaserat ledarskap avser de beteenden som fokuserar på att hantera avvikelser från önskvärda beteenden, prestationer och resultat.

Villkorligt förstärkande ledarskap avser de beteenden som syftar till att klargöra för medarbetare vad som förväntas av dem samt vad de kan förvänta sig i gengäld.

Transformerande ledarskap avser beteenden som syftar till att utveckla medarbetare och arbetsgrupper och skapa förutsättningar för ökad motivation och trivsel.

Hur presenteras resultaten?

Denna rapport innehåller fyra delar. I den första delen (**Sammanfattning**) på sida 3 ges en övergripande sammanställning av de svar som medarbetarna lämnat i enkäten. I denna sammanfattning redovisas hur medarbetarnas svar är fördelade mellan enkätens fyra svarsalternativ. För varje kategori av ledarskapsbeteenden har svaren på samtliga frågor räknats samman.

Därefter följer tre delar där resultaten presenteras för var och en av de tre kategorierna av ledarskapsbeteenden. För varje kategori redovisas hur medarbetarnas svar fördelat sig mellan enkätens fyra svarsalternativ för vart och ett av enkätens påståenden.

I samtliga sammanställningar av svaren framgår endast hur många av medarbetarna som valt respektive svarsalternativ och inte vem som har svarat vad.

Sammanfattning

I tabellen nedan presenteras en övergripande sammanställning av de svar som dina medarbetare lämnat i feedbackenkäten fördelat på de 3 kategorierna av ledarskapsbeteenden:

- » Avvikelsebaserat ledarskap
- » Villkorligt förstärkande ledarskap
- » Transformerande ledarskap

I tabellen framgår hur stor andel av medarbetarna som markerat respektive svarsalternativ totalt för de frågor som ingår i respektive kategori.

Stort
utvecklingsbehov



Visst
utvecklingsbehov







Inget
utvecklingsbehov



Vill ej / Kan ej
bedöma



	Avvikelsebaserat ledarskap	Villkorligt förstärkande ledarskap	Transformerande ledarskap
	21%	43%	54%
	45%	39%	27%
	21%	12%	16%
	13%	6%	3%

Avvikelsebaserat ledarskap 1 av 2

Stort
utvecklingsbehov



Visst
utvecklingsbehov



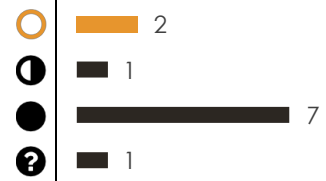
Inget
utvecklingsbehov



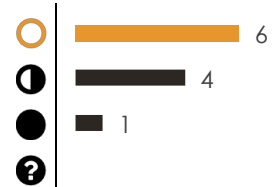
Vill ej / Kan ej
bedöma



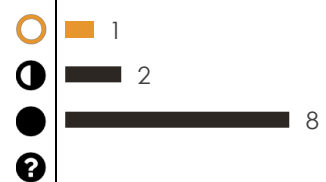
Att ge mig konstruktiv kritik.



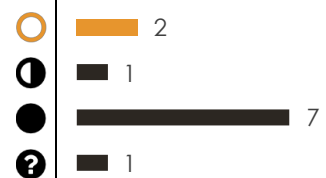
Att ta tag i problem som uppstår.



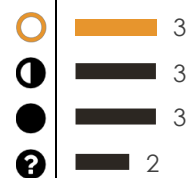
Att skapa rutiner som gör att allvarliga fel och
misstag kan undvikas.



Att ge mig möjlighet att reflektera över och lära av
fel och misstag.



Att tydliggöra vilka beteenden som inte är
accepterade på vår arbetsplats.



Avvikelsebaserat ledarskap 2 av 2

Stort
utvecklingsbehov



Visst
utvecklingsbehov



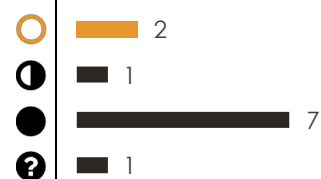
Inget
utvecklingsbehov



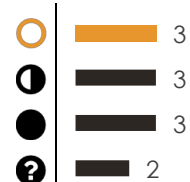
Vill ej / Kan ej
bedöma



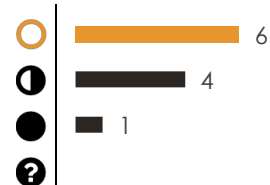
Att tillåta att jag pratar öppet om fel och misstag.



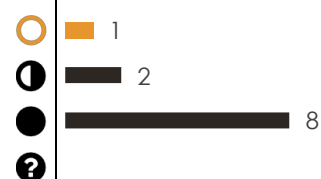
Att identifiera problem och avvikelser.



Att ta problem som uppstår i vårt arbete på allvar.



Att hantera konflikter mellan medarbetare.



Villkorligt förstärkande ledarskap 1 av 2

Stort
utvecklingsbehov



Visst
utvecklingsbehov



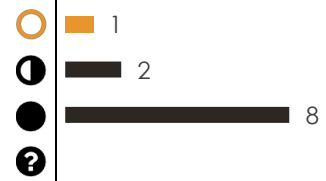
Inget
utvecklingsbehov



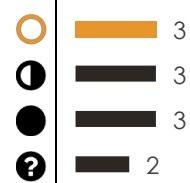
Vill ej / Kan ej
bedöma



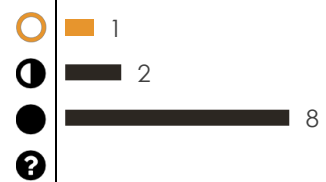
Att tydliggöra vad som förväntas av mig.



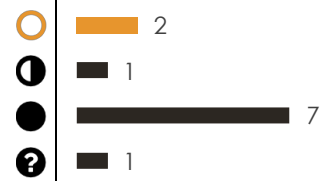
Att belöna goda prestationer.



Att berömma goda prestationer.



Att formulera tydliga och utmanande mål för mitt
arbete.



Att följa upp vad jag gör och presterar i mitt arbete.



Villkorligt förstärkande ledarskap 2 av 2

Stort
utvecklingsbehov



Visst
utvecklingsbehov



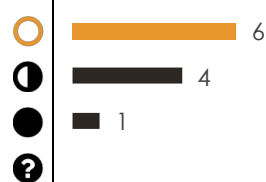
Inget
utvecklingsbehov



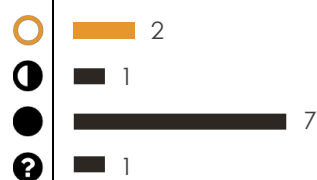
Vill ej / Kan ej
bedöma



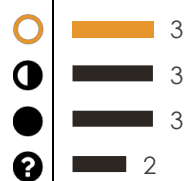
Att anpassa förväntningar på mig efter de
förutsättningar som råder.



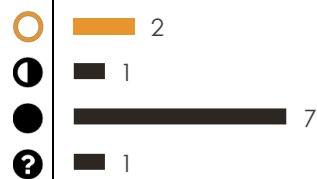
Att ge mig positiv feedback när jag presterar som
förväntat.



Att hjälpa mig att prioritera.



Att tydliggöra vilka belöningar jag kan förvänta mig
om jag presterar vad som förväntas av mig.



Att kommunicera klart och tydligt



Transformerande ledarskap 1 av 3

Stort
utvecklingsbehov



Visst
utvecklingsbehov



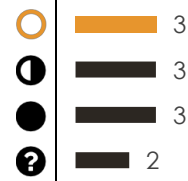
Inget
utvecklingsbehov



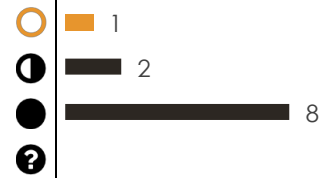
Vill ej / Kan ej
bedöma



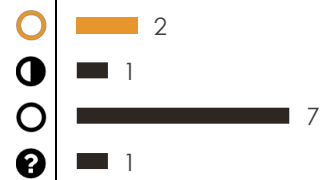
Att själv agera på det sätt som han/hon förväntar sig av andra.



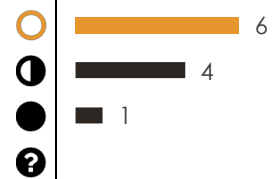
Att göra det som han eller hon åtagit sig att göra.



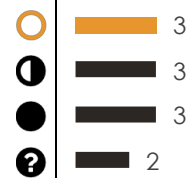
Att erkänna egna fel och misstag.



Att be mig om feedback på vad han eller hon kan utveckla i sitt ledarskap.



Att tydliggöra vilka värderingar som är viktiga för honom/henne.



Transformerande ledarskap 2 av 3

Stort
utvecklingsbehov



Visst
utvecklingsbehov



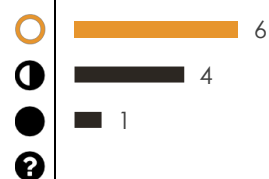
Inget
utvecklingsbehov



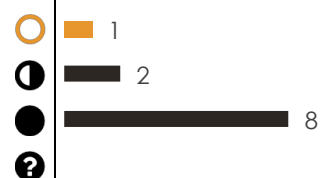
Vill ej / Kan ej
bedöma



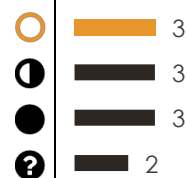
Att kommunicera en positiv och hoppfull bild av
framtiden.



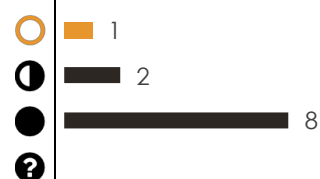
Att tydliggöra syftet med de arbetsuppgifter som
jag förväntas utföra.



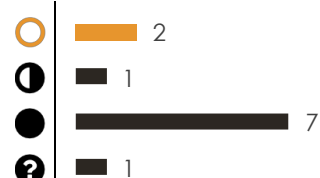
Att uppmuntra mig till att prova nya metoder och
arbets sätt.



Att stimulera mig till att ifrågasätta arbetsrutiner och
arbetsuppgifter.



Att lyssna aktivt på mig.



Transformerande ledarskap 3 av 3

Stort
utvecklingsbehov



Visst
utvecklingsbehov



Inget
utvecklingsbehov



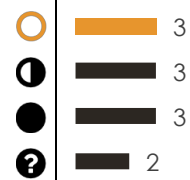
Vill ej / Kan ej
bedöma



Att samtala med mig om min individuella utveckling.



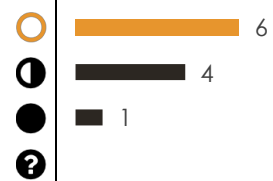
Att utveckla samarbetet mellan mig och mina medarbetare.



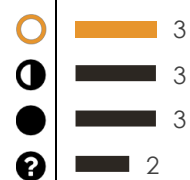
Att visa mig uppskattning.



Att vara vänlig och omtänksam.



Att visa att han/hon tror på min förmåga.



Anteckningar

Lined writing area for notes.