
ENGAGERANDE LEDARSKAP



Ledarskapsfeedback 1

Ledare:	Kim Deltagare
Antal respondenter:	17
Antal svar:	15
Handledare:	Sven-Åke Gustafsson
Datum:	2023-07-17



Inledning

Ledarutvecklingsprogrammet *Engagerande Ledarskap* inleds med en kartläggning av den deltagande chefens ledarskap. Detta görs med hjälp av en enkät från feedbackverktyget LeadForward.

Enkäten, vilken besvaras av chefens medarbetare, innehåller påståenden om olika aspekter av dennes ledarskap. Genom att besvara påståendena i enkäten ger medarbetarna sin bild av chefens ledarskap. Svaren sammanfattas i denna rapport, *Ledarskapsfeedback 1*.

Enkäten är inte ett mätinstrument i betydelsen att det ger ett statistiskt säkerställt mått på chefens ledarskap. Istället ger det en profil av dennes ledarskap såsom det uppfattas av hennes/hans medarbetare. Instrumentet är därför endast avsett att vara ett underlag för utvecklingsinsatser och samtal om chefens ledarskap. Resultatet skall alltså inte användas i utvärderande syfte vid prestationsutvärderingar eller personalurval.

Läsanvisningar

Vi rekommenderar att du börjar med att läsa den inledande sidan i rapporten (sid 2) för att bilda dig en uppfattning om dess innehåll.

Scrolla (eller bläddra om du föredrar att läsa från en utskrift) därefter igenom rapporten för att få en överblick över resten av rapporten. Försök att inte fastna i detaljer utan fokusera hellre på att bilda dig en uppfattning om hur den feedback dina medarbetare har lämnat är sammanställd i rapporten och säkerställ att du förstår hur den presenteras.

Innehållet i *Engagerande Ledarskap*

Samtliga påståenden i enkäten, och som ligger till grund för Ledarskapsfeedback 1, är utformade för att adressera beteenden 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 beteenden.

De beteenden som inryms i modellen fyller olika syften och har olika mål. Utifrån dessa syften och mål delas de in i tre kategorier, och det är dessa som Engagerande Ledarskap fokuserar på.



Ledarskapsbeteenden

Syftet med ledarutvecklingsprogrammet *Engagerande Ledarskap* är att öka frekvensen av konstruktiva ledarskapsbeteenden. Fokus är därför på att ta upp och förstärka de beteenden som är förknippade med ett effektivt ledarskap.

I Engagerande Ledarskap 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 medarbetarna 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 samt att skapa förutsättningar för ökad motivation och trivsel

Du kan läsa mer om de tre kategorierna av ledarskapsbeteenden i boken ”En liten bok om ledarskap”.

Hur presenteras resultaten?

Ledarskapsfeedback 1 innehåller fyra delar. I den första delen (*Sammanfattning*) finns en övergripande sammanställning av de svar medarbetarna lämnat i enkäten. Där redovisas en sammanräkning av hur svaren är fördelade mellan enkätens fyra svarsalternativ inom var och en av de tre kategorierna av ledarskapsbeteenden.

Därefter presenteras resultaten för var och en av de tre kategorierna av ledarskapsbeteenden (Avvikelsebaserat, Villkorligt förstärkande, samt Transformerande ledarskap). I redovisningen visas hur medarbetarnas svar fördelat sig mellan enkätens fyra svarsalternativ för de påståenden som hör till respektive kategori.

I samtliga sammanställningar framgår endast hur många av medarbetarna som valt respektive svarsalternativ. Ingenstans i rapporten framgår vem som svarat vad.



Sammanfattning

I tabellen nedan presenteras en övergripande sammanställning av de svar dina medarbetare lämnat i enkäten, fördelat på de tre kategorierna av ledarskapsbeteenden:

- Avvikelsebaserat ledarskap
- Villkorligt förstärkande ledarskap
- Transformerande ledarskap

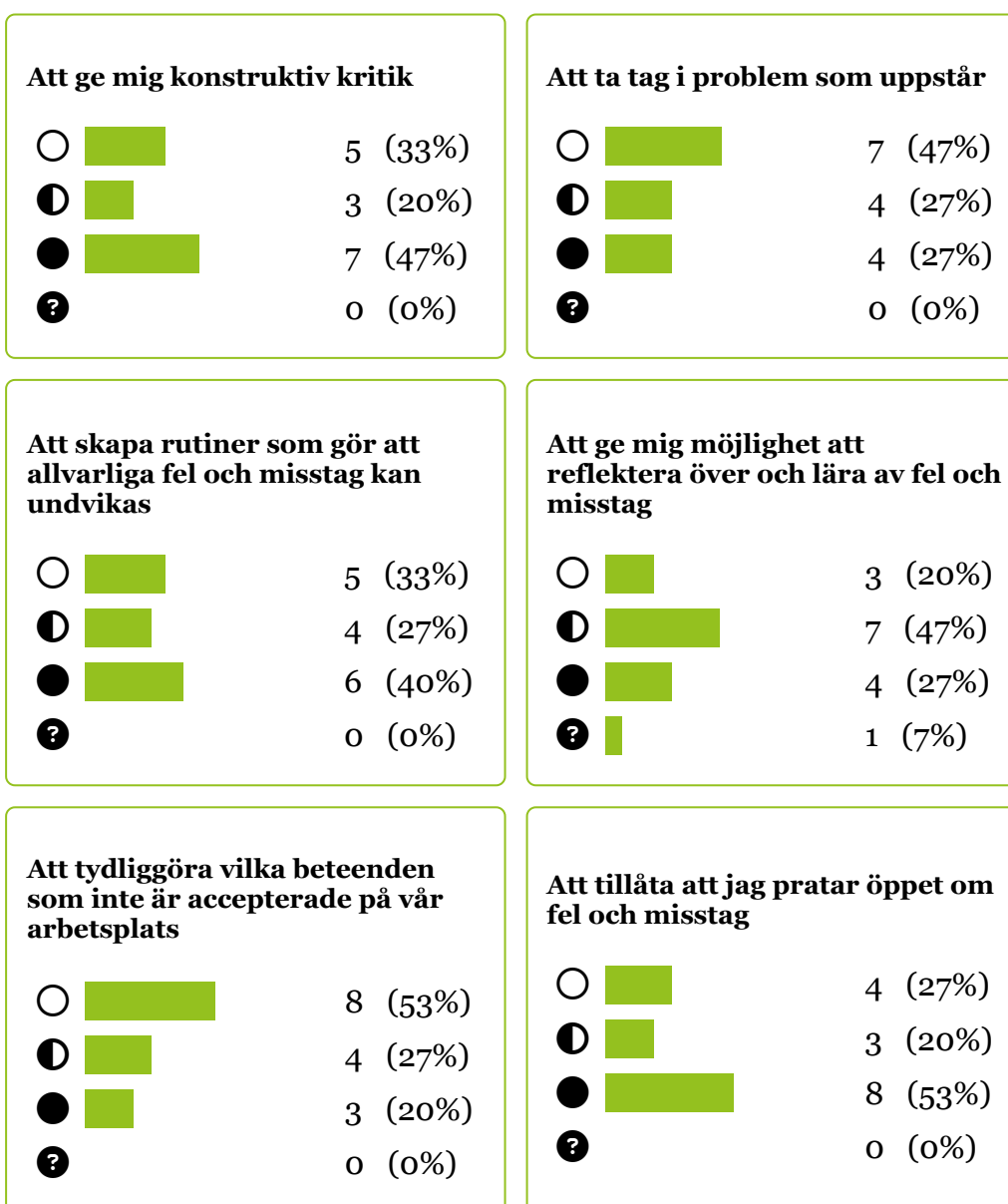
I tabellen framgår hur stor andel av medarbetarna som markerat respektive svarsalternativ totalt för de frågor som ingår i respektive kategori.

	Stort behov av utveckling	Visst behov av utveckling	Inget behov av utveckling	Inget svar
	○	◐	●	⊗
	Mitt avvikelsebaserade ledarskap	Mitt villkorligt förstärkande ledarskap	Mitt transformerande ledarskap	
○	41%	37%	39%	
◐	27%	25%	31%	
●	30%	36%	29%	
⊗	2%	1%	0%	



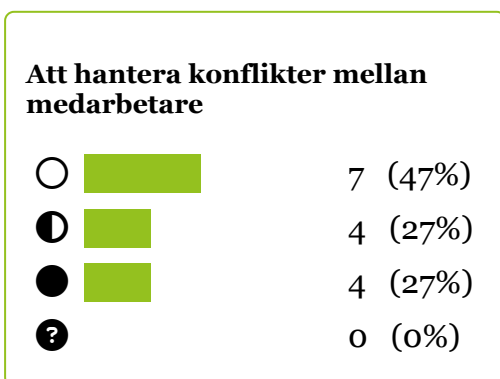
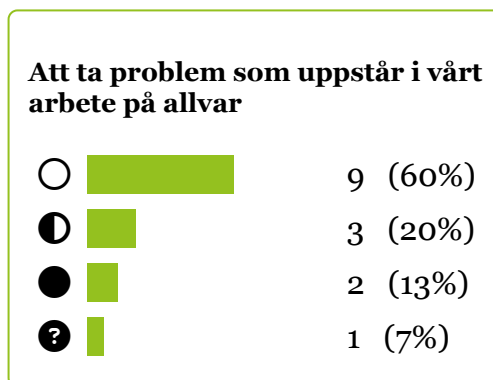
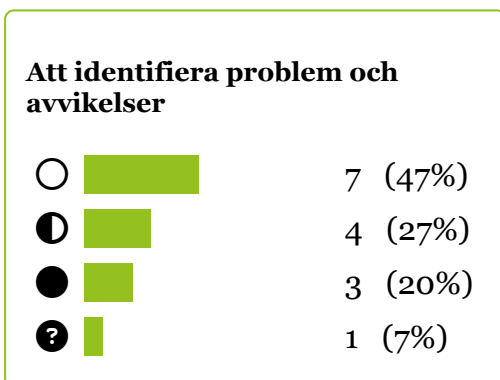
Stort behov av utveckling	Visst behov av utveckling	Inget behov av utveckling	Inget svar
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avvikelsebaserat ledarskap





Stort behov av utveckling	Visst behov av utveckling	Inget behov av utveckling	Inget svar
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

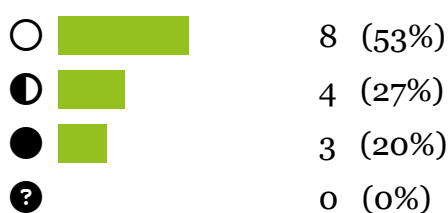




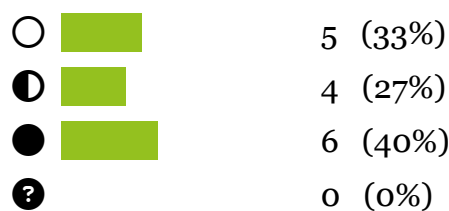
Stort behov av utveckling	Visst behov av utveckling	Inget behov av utveckling	Inget svar
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Villkorligt förstärkande ledarskap

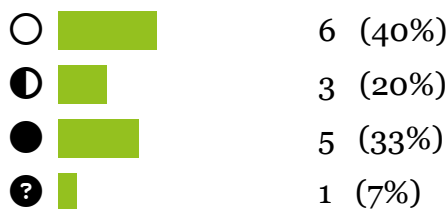
Att tydliggöra vad som förväntas av mig



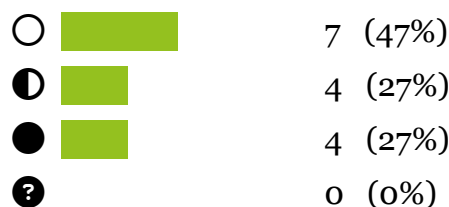
Att belöna goda prestationer



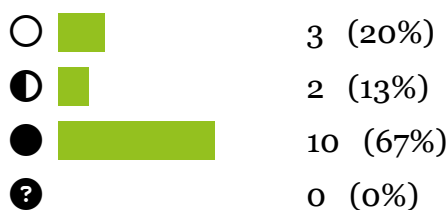
Att berömma goda prestationer



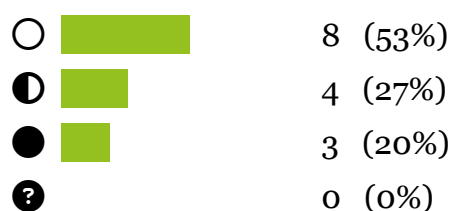
Att formulera tydliga och utmanande mål för mitt arbete



Att följa upp vad jag gör och presterar i mitt arbete

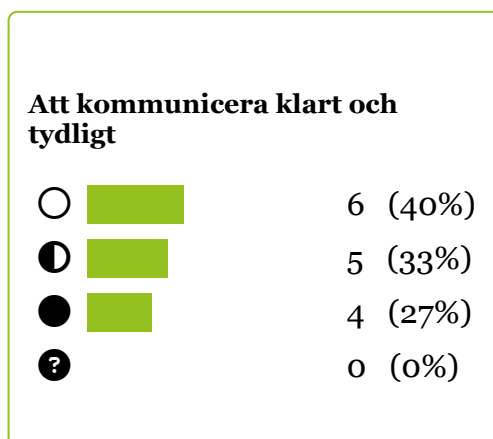
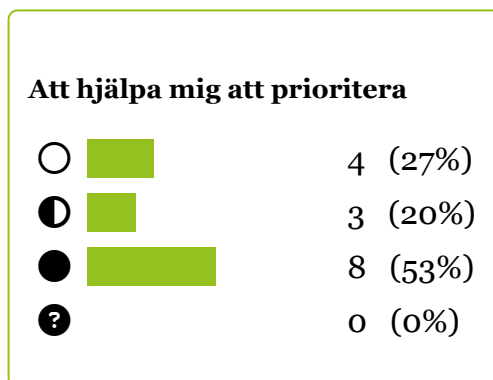
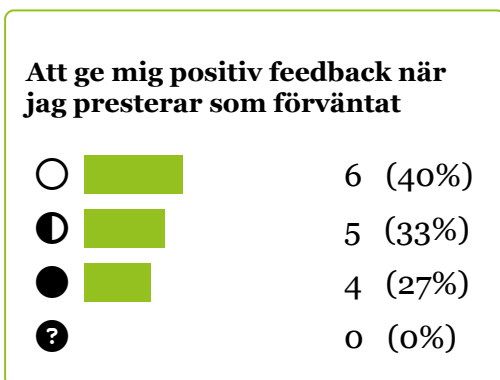


Att anpassa förväntningarna på mig efter de förutsättningar som råder





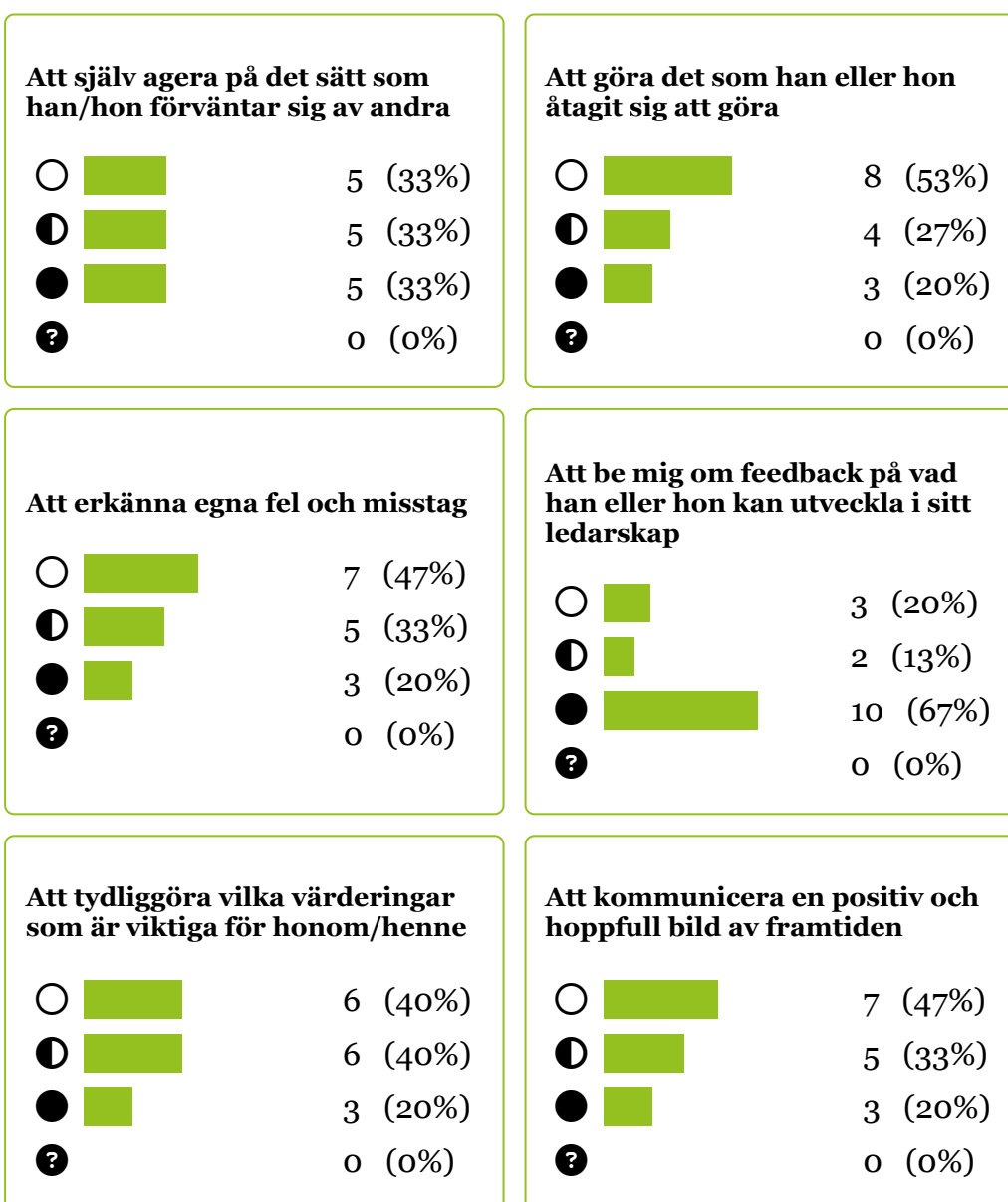
Stort behov av utveckling	Visst behov av utveckling	Inget behov av utveckling	Inget svar
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>





Stort behov av utveckling	Visst behov av utveckling	Inget behov av utveckling	Inget svar
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Transformerande ledarskap

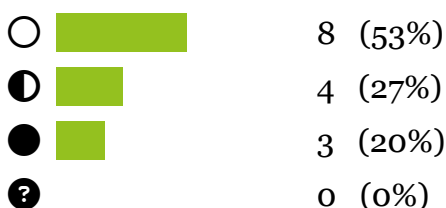




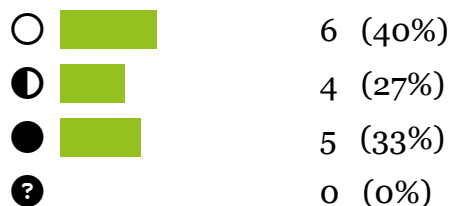
Stort behov av utveckling	Visst behov av utveckling	Inget behov av utveckling	Inget svar
---------------------------	---------------------------	---------------------------	------------



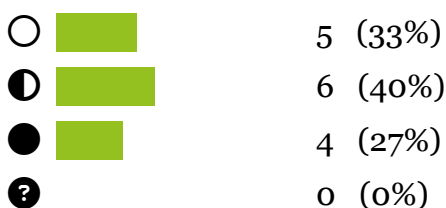
Att tydliggöra syftet med arbetsuppgifter jag förväntas utföra



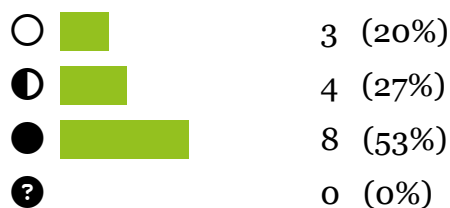
Att uppmuntra mig till att prova nya metoder och arbetssätt



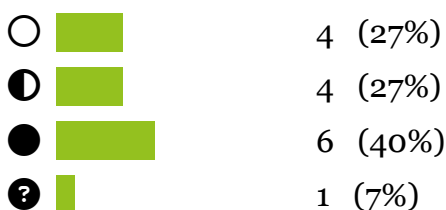
Att stimulera mig till att ifrågasätta arbetsrutiner och arbetsuppgifter



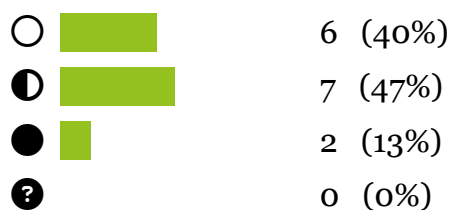
Att lyssna aktivt på mig



Att samtala med mig om min individuella utveckling



Att utveckla samarbetet mellan mig och mina arbetskamrater





Stort behov av utveckling	Visst behov av utveckling	Inget behov av utveckling	Inget svar
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

