

Impact-model (Leadership Impact 360)

Vælg de områder, der er vigtigst at besidde i jobbet for at levere de forventede resultater. Det vil være disse kompetencer, der hovedsageligt fokuseres på i dialogen om personens udvikling.

Teksten under navnet på 'Impact'-området er en adfærdsbaseret beskrivelse af indholdet i området.

☐

Service & produktlevering

Opretholde produktivitet ved levering af varer og/eller ydelser; Leverer kvalitet i kundeservice; Leverer passende løsninger

Ledelsesstil: Administrator (Omhyggelig og Aktivitetsorienteret); Koordinator (Organiseret og Pålidelig)

☐

Styret risiko

Aktivt styre risici; Være frontfigur for effektiv virksomhedsledelse; Sikre overholdelse af politikker, procedurer og juridiske krav

Ledelsesstil: Regulator (Følge retningslinjer og Principfast); Tekniker (Pragmatisk og Faktuel)

☐

Ekspertomdømme

Opbygge ekspertise i organisationen; Promovere teknisk topkvalitet; Styrke organisationens omdømme

Ledelsesstil: Intellectuel (Rationel og Indlæringsorienteret); Ekspertrådgiver (Analytisk og Selvsikker)

☐

Organisatorisk commitment

Skabe en fælles følelse af formål; Styrke medarbejderes motivation; Opbygge fælles moral i organisationen

Ledelsesstil: Entusiast (Kontaktskabende og Positiv); Facilitator (Rummelig og Opmærksom)

☐

Succesfulde teams

Opbygge effektive teams; Tiltrække og udvikle talent; Udnytte potentiale

Ledelsesstil: Inspirator (Engagerende og Styrende); Samarbejdspartner (Konflikthåndterende og Involverende)

☐

Kommunikation

Leverer indflydelsesrig kommunikation; Opbygge kommunikation på tværs af funktioner/geografi; Opmuntre til involvering og rådgivning

Ledelsesstil: Overbeviser (Holdningsbearbejdende og Velformuleret); Rådgiver (Samspilsorienteret og Modtagelig)

☐

Nye produkter/markeder

Identificere udækkede behov på markedet eller veje til markedet; Dyrke innovation; Generere effektive løsninger

Ledelsesstil: Katalysator (Indsigtsfuld og Selvhævdende); Innovatør (Iderig og Abstrakt)

☐

Organisatorisk transformation

Leverer organisatorisk transformation; Opbygge engagement til forandring; Aktivt styre forandringsprocesser

Ledelsesstil: Forandringsagent (Forandringsparat og Dynamisk); Krisehåndterer (Rolig og Målbevidst)

☐

Organisatorisk vækst

Øge værdien for interessenter; Fastlægge udfordrende mål for organisationen; Fremme organisatorisk succes

Ledelsesstil: Strategisk opportunist (Initiativrig og Strategisk); Vækstsøger (Stræbende og Udfordrende)