



Test af din ledelseffektivitet

- for lederen i mindre virksomhed, der gerne vil blive klogere på sig selv og sin ledelse

Svar på alle de nedenstående udsagn ved at sætte en ring om det tal, der bedst passer til dig og din virksomhed. Hvis udsagnet slet ikke passer, skal du sætte en ring om 1 tallet. Hvis udsagnet passer perfekt, skal du sætte en ring om 7 tallet. De resterende tal mellem 1 og 7 skal du bruge til at angive hvor meget/lidt, du er enig i udsagnet.

Når du har lavet en vurdering af alle udsagn, skal du gennemse dine vurderinger og angive i felterne under + og -, om du er tilfreds med vurderingen af dig selv. Skriv et +, hvis du er tilfreds eller et -, hvis du mener, der skal ændringer til. Ved hvert enkelt punkt skal du skal du angive de tiltag, du påtænker, for at styrke eller forbedre det pågældende område.

Hvis du vil gå mere i dybden med noget af det, du vil forbedre, kan du gratis downloade "15 søjler til god ledelse" på www.knudsensyd.dk.

Søjle 1: Tillid

| | Passer slet ikke på mig | | | | Passer nøjagtigt på mig | | | - | + |
|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|
| Jeg viser mine medarbejdere stor tillid og uddelegerer med succes en beslutning og en opgave. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

| | Passer slet ikke på mig | | | | Passer nøjagtigt på mig | | | - | + |
|--|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|
| Jeg giver medarbejderne frihed til at løse opgaven på deres egen måde, bare kvaliteten er i orden. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |



Søjle 2. Personlige drivkræfter

| | Passer slet ikke på mig | | | | Passer nøjagtigt på mig | | | - | + |
|--|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|
| Jeg bruger vores personprofiler, når jeg besætter roller og delegerer opgaver. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

Søjle 3. Rekruttering

| | 1 | | | | 2 | | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | - | + |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|---|
| Jeg anser det for afgørende vigtigt for vores succes at ansætte de rigtige medarbejdere. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + | | | | | | | | | | |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Søjle 4. Motivation

| | 1 | | | | 2 | | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | - | + |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|---|
| Jeg skaber motivation og engagement for virksomheden og for den enkelte. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + | | | | | | | | | | |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



Søjle 5 Målstyring

| | Passer slet ikke på mig | | | | Passer nøjagtigt på mig | | | - | + |
|--|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|
| Jeg bruger SMART-mål teknikken til at styre vores udvikling og resultater. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

Søjle 6 Coaching

| | Passer slet ikke på mig | | | | Passer nøjagtigt på mig | | | - | + |
|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|
| Jeg bruger coaching for at få mennesker til at udvikle sig, tage ansvar og opnå bedre resultater. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

Søjle 7 Feedback

| | Passer slet ikke på mig | | | | Passer nøjagtigt på mig | | | - | + |
|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|
| Jeg bruger feedback som et effektivt middel til at få mere af det, der fremmer vores forretning og mindre af det, der hæmmer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |



Søjle 8 Situationsbestemt ledelse

| Passer slet ikke på mig | | | | Passer nøjagtigt på mig | | | | - | + |
|-------------------------|--|--|--|-------------------------|--|--|--|---|---|
|-------------------------|--|--|--|-------------------------|--|--|--|---|---|

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Jeg afpasser min ledelsesstil til den enkeltes udviklingsniveau, modenhed og personlighed. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Jeg veksler mellem en mere autoritær og en mere demokratisk ledelsesstil - alt efter situationen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

Søjle 9 Kommunikation

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Jeg går forrest for at skabe en kultur med åben kommunikation og gensidig tillid. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |



Søjle 10 Formål

| | Passer slet ikke på os | | | | Passer nøjagtigt på os | | | | - | + |
|--|------------------------|---|---|---|------------------------|---|---|---|---|---|
| Vi har et klart formuleret formål, der tydeligt beskriver vores eksistensberettigelse for omverdenen og os selv. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + | |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |

Søjle 11 Langsigtede mål

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Vi har klar formulerede langsigtede mål for vores fremtidige udvikling. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

Søjle 12 Strategien

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Vi har en klart formuleret strategi for at nå vores langsigtede mål. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |



| | | | |
|------------------------|------------------------|---|---|
| Passer slet ikke på os | Passer nøjagtigt på os | - | + |
|------------------------|------------------------|---|---|

Søjle 13 Organisering/Roller

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Vi organiserer virksomheden ud fra medarbejdernes kompetencer og personlige drivkræfter og præferencer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

Søjle 14 Politikker/Regler

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Vi har lavet politikker for, hvordan vi viser vores værdier i dagligdagen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Vi har klart formulerede regler for fx adfærd, konflikter, feedback og videndeling. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |



| | | | |
|------------------------|------------------------|---|---|
| Passer slet ikke på os | Passer nøjagtigt på os | - | + |
|------------------------|------------------------|---|---|

Søjle 15 Samarbejde

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Vi har et godt fællesskab baseret på tillid, retfærdighed og samarbejde. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Vores sammenhængskraft og sociale kapital er høj. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | - | + |
| Tiltag for at styrke eller forbedre: | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

Hvis du vil gå mere i dybden med noget af det, du vil forbedre, kan du gratis downloade "15 søjler til god ledelse" på www.knudsensyd.dk.

God fornøjelse med det videre arbejde.

Med venlig hilsen
Erik Ryberg
Knudsen Syd.