

# LEDARSKAPSRAPPORT



## Teamprofil

### Den här rapporten beskriver:

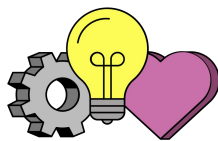
Sammanfattningen av ledarskapsstyrkorna för gruppen av team medlemmar:

1. Kalle Tester
2. Maria Tester
3. Olivia Tester

Rapportern omfattar ledarskapsmodellens fyra nyckelområden av styrkor:



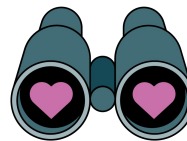
**LEDA  
MÄNNISKOR**



**SLUTFÖRA  
UPPGIFTER**



**LEDA SIG SJÄLV**



**VISA  
VÄGEN**

## SÅ TOLKAS RAPPORTEN

### Inledning

Denna rapport ger dig en bild av gruppens stil och potential som ett ledarskapsteam. Rapporten beskriver hur de vanligtvis reagerar på fyra nyckelområden av ledarskapsrollen. Rapporten är avsedd att användas som en språngbräda för en diskussion med gruppens medlemmar, i syfte att erbjuda gruppmedlemmarna en möjlighet att bygga vidare på informationen i rapporten och maximera sitt potential.

Resultaten i den här rapporten har genererats från svaren i personlighetsformuläret. Varje individs svar har först jämförts med en stor normgrupp, varefter resultaten har jämförts med de andra gruppmedlemmarnas rapportresultat.

### Viktig information

Observera följande punkter när du läser igenom den här rapporten:

- **Vår personlighet är inte konstant** – den kan utvecklas med tiden, förändras genom utbildning/träning eller helt enkelt variera beroende på sammanhanget.
- Det finns **inga rätt eller fel**. Rapporten mäter inte förmåga, kunskap eller kompetens. Den ger enbart en bild av preferenser och typiska beteendemönster.
- Testet är **mycket tillförlitligt men inte felfritt**.
- Profilen avser att tydliggöra gruppmedlemmarnas **syn på sig själva** – den utgör inte ett objektivi mått.
- För en mer detaljerad tolkning av gruppens profil bör du be en utbildad Psycruit-användare om hjälp.
- Dessa resultat **måste hanteras enligt det konfidentialitetsavtal** som har bestämts med gruppen.
- Dessa resultat får inte användas i andra syften än vad som har avtalats med gruppen.
- Dessa resultat **måste förvaras på ett säkert sätt och får inte lagras** längre än vad som har avtalats med gruppen.

### Få ut mer av individerna i gruppen

Du kan ladda ner fler rapporter om varje gruppmedlem på plattformen:

- **Interjurapport** – Skräddarsydda frågor till intervjun baserade på personligheten.
- **Teamrapport** – Utforskar individens personlighet och styrkor i ett team.
- **Säljrapport** – Styrkor och preferenser i olika delar av säljprocessen.
- **Onboardingrapport** – Tips och råd för att motivera och engagera individen.

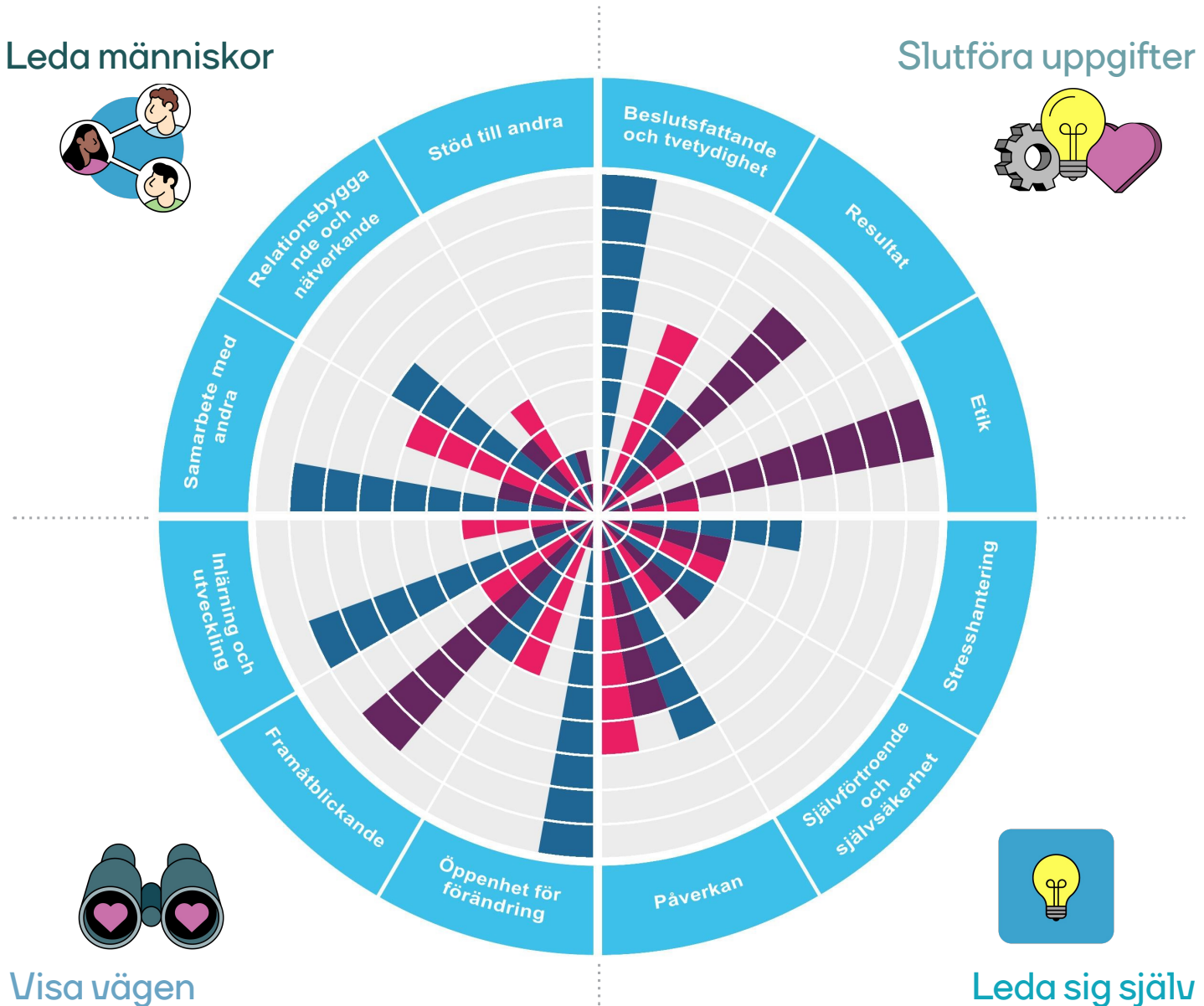
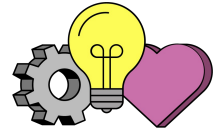
## ÖVERSIKT ÖVER LEDARSKAPSMODELLEN

Ledarskapsmodellen vilar på forskning och mångårig erfarenhet av att hjälpa ledare på samtliga nivåer att utveckla sina kunskaper. Den fokuserar på tolv ledarskapsaspekter uppdelade på fyra nyckelområden. [[FirstName]]s översiktliga resultat visas här nedan.

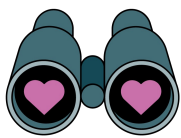
### Leda människor



### Slutföra uppgifter



### Visa vägen



### Leda sig själv



Rapportens ledarskapsmodell innehåller en rad indikatorer för ledarskapspotential. De områden som omfattas av modellen utgör viktiga egenskaper när det gäller att fastställa den allmänna potentialen hos personer som arbetar, eller vill arbeta, som ledare. Modellen ger inte en omfattande bedömning av samtliga ledarskapskompetenser, utan fokuserar på potential.

Det är viktigt att förstå att de kompetenser och egenskaper som krävs för varje enskild ledare kan variera beroende på roll och sammanhang. En organisation ställer också olika krav på sina ledare i olika sammanhang. Informationen i den här rapporten bör därför betraktas utifrån sådana specifika behov.

## SAMMANFATTNING AV LEDARSKAPSPOTENTIAL

Den här sidan sammanfattar teamets resultat inom varje område.

### Leda människor



Hur teamet samarbetar med varandra och utomstående.



#### Samarbete med andra

Är inriktad på samarbete för att gruppen och organisationen ska uppnå resultat, värdesätter möjligheten att arbeta tillsammans med andra.



#### Relationsbyggande och nätverkande

Bekvämd med att nätverka, villig att anpassa sitt tillvägagångssätt efter andra för att kunna bygga ömsesidigt fördelaktiga relationer.

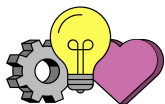


#### Stöd till andra

Anammar en stödjande ledarskapsstil, anstränger sig för att förstå vad andra tycker. Motiveras av det omsorgsarbete som är förknippat med ledarskapsrollen.



### Slutföra uppgifter



Hur teamet tar beslut och löser problemställningar.



#### Beslutsfattande och tvetydighet

Självsäker när det gäller att fatta snabba ledarskapsbeslut utan tillgång till alla data, förlitar sig på intuition och erfarenhet för att bemöta tvetydigheter.



#### Resultat

Prioriterar utmaningar och resultat, känner att det man gör spelar roll och gör skillnad.



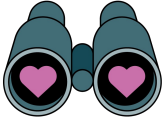
#### Etik

Inriktad på att fatta ledarskapsbeslut som beaktar etiska och moraliska aspekter, mycket noggrann och försiktig i sitt arbetssätt.



## FORTSÄTTNING AV LEDARSKAPSPOTENTIALALET SAMMANFATTNING

### Leda sig själv



Hur teamet tar sig an och hanterar ledarskapsansvar.



#### Stresshantering

Håller sig lugn i tider av stress eller utmaningar, svarar positivt på arbete under press.



#### Självförtroende och självsäkerhet

Uppvisar självförtroende, förblir positiv vid kritik och tenderar att återhämta sig snabbt från motgångar.



#### Påverkan

Självsäker när det gäller att påverka eller övertyga andra om en idé, agenda eller riktning, bekväm med att ta täten som ledare.



### Visa vägen



Hur teamet blickar framåt och driver organisatorisk förändring.



#### Öppenhet för förändring

Välkomnar förändringar och är villig att driva dem framåt, fokuserar på frihet och spontanitet för att hitta nya sätt att bedriva verksamheten.



#### Framåtblickande

Fokuserar på en långsiktig helhetsbild, har en positiv syn på framtiden.



#### Inläring och utveckling

Söker efter nya, effektivare sätt att få saker gjorda, värdesätter innovation, har ett starkt behov av själutveckling och utveckling av nya kunskaper.

