

Assessment

Olle Odehammar

December 2013

I samarbete med



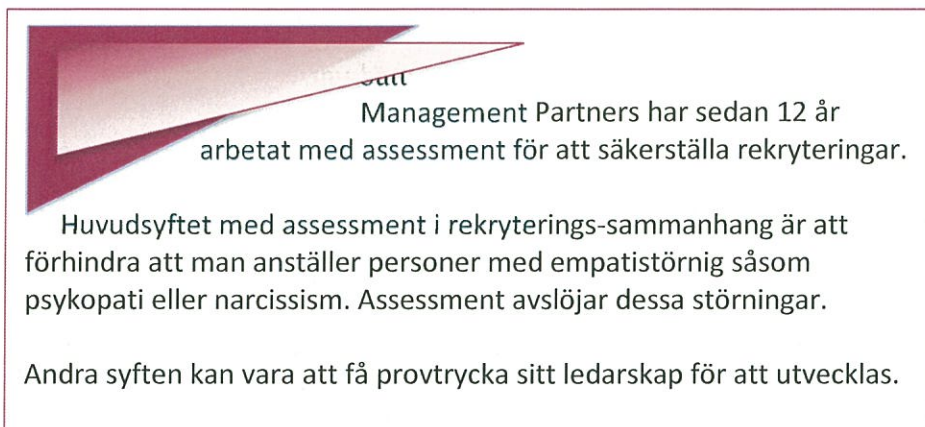
MANAGEMENT PARTNERS

focused energy for success

På begäran av Olle Själv har assesment genomförts på Management Partners.

Syftet med assesment i detta fall är att:

- Utreda om kandidaten kan vara aktuell för chefsbefattning i framtida arbete
- Att få möjlighet att träna ledarskap i autentiska situationer och bli ännu bättre på kommunikation.
- Att utreda vilken nivå i organisationen Olle passar bäst



Övergripande kan man säga att Olle har lätt för att kliva in i en ledningssituation. Hans situationsanpassning är hög. Den struktur han visar upp i sitt metodiska sätt att arbeta på blandas med en värme och empati som gör honom till en person man lätt kan tycka om. Han ger sig nyfiket in i assesment träningen. Han uppträder säkert och lugnt i hela assesment.

Självinsikt

En sund ledare reflekterar över sig själv och vet hur människor i omgivningen påverkas av dem. En sund ledare vill och förstår att ledarskap är ett livslångt lärande som alltid måste utvecklas.

Olle har goda kunskaper om sig själv och verkar reflektera över ledarskap och sin egen personlighet. Personprofilen stämmer väl överens med den bild han har visat på Management Partners.

Förutsägbarhet

En ledare som är nyckfull och icke stringent (oförutsägbar) i sitt handlande skapar oroliga organisationer som på sikt leder till ineffektivitet. Om en ledare är förutsägbar har denne lätt att leda med värdegrundsbaserat ledarskap.

Jag uppfattar Olle som stringent i alla situationer. Han viker inte från sitt mål och vidhåller överenskommelser. Hans omtanke om medmänniskor gör att han försöker få en vänskaplig diskussion innan han sätter ner fötterna på alvar. Jag uppfattar Olle som en person som har hög grad av empati. Han uppträder förutsägbart i alla situationer i assesment.



MANAGEMENT PARTNERS

Förmåga att hantera konflikter

Det finns två ytterligheter som ger ineffektiva organisationer vad beträffar förmågan att hantera konflikter. Dels de inre konflikterna, d.v.s. de som man personligen kan känna om saker inte blir som man har tänkt eller vill som Ledare, dels de yttre konflikterna som kan vara mellan underställd personal och ledare i personalgrupp/ledningsgrupp. Förmågan att hantera motstånd i ledarskapet finns under denna punkt. Här kan man använda kommunikativt ledarskap eller använda sin makt genom härskarteknik. Det skall tilläggas att auktoritärt ledarskap kan vara nödvändigt ibland. Kan kandidaten använda alla ledarstilar?

Olle visar handlingskraft i beslut och förhandlingar. Han tänker kreativt och försöker att finna winn winn situationer. Han känner till arbetsrättsregelverket ganska bra. Olles tålamod kommer till god nytta i konfliktsituationer och han utreder problemen innan han fattar beslut och går till handling.

Jag har stort förtroende för Olles förmåga att hantera konflikter under pressade situationer. Det tycks som om att press är en positiv faktor för att öka det auktoritära ledarskapet.

Att ta ledarskap uppifrån

Management Partners erfarenhet av ledare i toppositioner är att de kan ha svårt att acceptera ledarskap uppifrån. Det är dock av yttersta vikt att man kan ta ledning från sin uppdragsgivare, Ägare styrelser etc. Assessment kan inte helt avslöja detta personlighetsdrag men man kan få ganska bra indikationer på detta i assessment.

Den starka lojalitet som Olle visar upp, att ingå i en organisation och ett företag, ger honom kraft och styrka i de olika assesment övningarna. Han hänvisar uppåt utan att skylla ifrån sig uppåt. Han försöker på ett pedagogiskt sätt även föra över det till medarbetare.

Jag uppfattar att Olle både kan utöva och acceptera ledning och styrning uppifrån men detta är bara en indikation. För att vara helt säker måste man utvärdera detta med styrning som Olle inte håller med om.

Prestigelöshet

För att få en bra organisation och kunna leda framgångsrikt är det viktigt att man är prestigelös och är beredd på att backa på sin ståndpunkt, korrigera och rätta till om man har fattat ett felaktigt beslut. Det är viktigt i alla chefs och ledarnivåer men kanske än viktigast i ledningsarbetet där kvalitet i arbetet är avgörande för framgången i resten av organisationen.

Jag uppfattar Olle som prestigelös i mycket hög grad. Det gör honom till en trovärdig ledare. Hans höga intelligens ger honom trygghet och han bemöter sin omgivning med respekt. Han kan erkänna när han har gjort fel.



MANAGEMENT PARTNERS

Kunna ta och ge kritik

Att kunna ta kritik är en förutsättning för att utvecklas som ledare. Om man inte kan ta kritik på ett konstruktivt sätt och förflytta sig i sin utveckling stagnerar men i sitt ledarskap. Att förändra beteende är ett sunt drag. Psykopatiska och narcissistiska personer kan inte detta. Feedback som ges under assessment kommer till nytta i flera fall och vi vill se att det används för förbättring.

Olle har lätt för att ta kritik och är nyfiken på att utvecklas som ledare. Jag uppfattar att han med stor aptit tar in återkoppling. Han behöver träna på att bli mer rak och tydlig då han skall ge kritik.

Sammanfattning

Management Partners bedömning är att Olle är en mycket lämplig ledare. Han kan utöva chefskap och ta i tuffa situationer då detta behövs även om den auktoritära ledarstilen är det sista valet kan han använda den då det verkligen krävs.

Han är snabb i situationsanpassning och har en helikoptersyn och målinriktning.

Duktig presentatör.

Vi rekommenderar Olle till ledande befattningar och ledningsgrupp.

Det jag vill trycka på extra mycket Olle, är att lita på din kommunikativa förmåga- den är mycket bra. Ställ fler följdfrågor så att din beslutskarta blir större. Våga ta i tuffa problem då de uppstår och ge feed back i vardagen. Du är bra på det!

Vi önskar dig lycka till i framtida ledarroller.

Assessment genomförd av:



Jeanett Paludan, Management Partners

