



Pussel DISC MD

Ledare 4.0 Multidimensionell

En beteendestilsanalys som beskriver ditt sätt att kommunicera med och relatera till din omgivning i ditt ledarskap

ID: 274999



[Demo]
Analysdatum: 2017-12-06
Tid: 7 minuter
Utskriftsdatum: 2018-02-07

Ensize AB - Melker
Melker Karlsson
Sofielundsvägen 4
191 47 Sollentuna
+46 70 719 1233
melker.karlsson@ensize.se

Innehållsförteckning

- 3 Introduktion till Pussel DISC Ledare
- 4 Du och tålamod
- 5 Motivation
- 6 Teamet
- 7 Delegera
- 8 Delegera, fortsättning...
- 10 Uppföljning och feedback
- 11 Uppföljning och feedback, fortsättning...

Introduktion till Pussel DISC Ledare

Ledarskap handlar om balansen mellan kommunikation/styrning och kompetens/motivation. Det handlar om ett samarbete mellan den som är ansvarig för resultatet och de som bidrar till det. För att mötet mellan ledare och medarbetare ska bli framgångsrikt måste ledarens kunskaper, ledarstil och engagemang synkroniseras med medarbetarnas motivation, drivkrafter, kunskaper och behov av stöd.

Som chef måste du ta ansvar för och lita på dina medarbetare för att nå uppsatta mål och resultat. Det är viktigt att:

- Lyssna och stödja – förstå andra
- Lära ut och beskriva – utveckla andra
- Vara närvarande och vägleda – leda andra

Balansen mellan kommunikation/styrning innebär att du dels måste ha tillräcklig tid för kommunikation med dina medarbetare och dels måste du kunna styra mot verksamhetens mål. Under vissa perioder kommer styrningen helt i fokus och i vissa situationer kan den t o m bli akut, vilket kan innebära att tiden för kommunikation minskar. Då måste du vara duktig på att prioritera din tid.

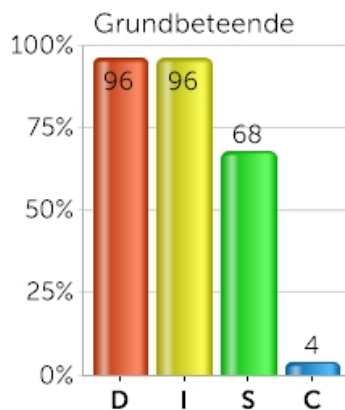
Balansen mellan kompetens/motivation innebär att finna utmanande uppgifter som gör att medarbetarna känner att de kan utvecklas och bidra till verksamheten. Som ledare måste du kunna motivera medarbetare till att leverera önskad kvalitet, tillräckligt snabbt. Det innebär att ställa krav på medarbetarnas vilja att lära mer och öka sin kompetens. Som ledare måste du därför lära känna dina medarbetare. Du behöver känna till deras styrkor, svagheter och kompetenser, så att du kan ge dem arbetsuppgifter som är anpassade efter detta samtidigt som de ställs inför rimliga utmaningar.

De ökade förändringarna i omvärlden och på arbetsplatserna ställer högre krav på dig som ledare i form av dialog med och involvering av medarbetarna. Om inte tillräckligt mycket tid och resurser avsätts för att utbilda och öka kompetensen hos medarbetarna blir de sämre rustade för att hantera förändringar och integrera nya initiativ i den dagliga verksamheten. Delegering, uppföljning och feedback är därför viktiga funktioner i modernt ledarskap. Att inte ägna tillräckligt med tid till att leda går ut över relationen till dina medarbetare och i slutändan hur framgångsrikt ditt företag blir. Det är därför betydelsefullt att hitta balans mellan operativa uppgifter och ledarskapsuppgifter.

Ledarskapsmodeller och trender kring ledarskapet skiftar med åren. Men vad som alltid består är behovet av ett gott ledarskap. Det är det denna rapport handlar om. Vill du veta mer om hur du kan utveckla ditt ledarskap rekommenderar vi ledarhandboken - Leda med färger utgiven av Ensize International.

Du och tålamod

Tålamod är en tillgång när du arbetar som ledare. Det är inte alltid lätt att behålla lugnet och undvika att reagera så att det påverkar arbetet ogynnsamt. Nedan följer några beskrivningar hur du kan reagera när du tappar tålamodet.



När det gäller regler och rutiner:

Andra kanske tycker att du har svårt att hålla dig inom givna ramar. Men när man som du ser att det är påkallat med en radikal kursomläggning, så måste ramarna och reglerna ändras. Även om det är tröttsamt, så är motstånd till för att övervinnas.

Tänk att det fattas så många dåliga beslut! Ibland måste man bara opponera sig och handla efter eget huvud. Det kan inte hjälpas att andra inte förstår det.

När det gäller att anta utmaningar och problem:

När andra inte lever upp till dina höga krav finns det risk att du exploderar. Det du inte tänker på är att du kan skrämna livet ur personer som inte klarar av raka besked.

När saker inte går som du har tänkt dig, kan du bokstavligen ta saker ur händerna på folk. Tänk att man alltid ska behöva göra allting själv! Tänk om folk kunde lösa problemen själva istället!

När det gäller tempo:

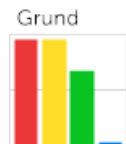
Motsättningar löses enligt dig sällan med höjda röster. Du kan bli både arg och ledsen när någon skriker och gapar istället för att ta det lugnt.

Även om du gärna ställer upp för andra och egentligen inte förväntar dig någon gentjänst tillbaka, så kan du bli besviken om du inte får åtminstone lite uppskattning i retur.

När det gäller att påverka andra:

Andra kan uppfatta dig som sur och grinig och det är du också. När du känner dig instängd och befinner dig i en låst situation kan du lätt bli verbalt aggressiv. Tänk dig för innan du talar och agerar.

Du är en ledare som det normalt både lyser och ljuder om, men när du känner dig pressad kan du i stället bli tvärt om. Lika glad kan vändas till stingslig och onyanserad. Försök ta ett djup andetag, börja om och ta nya fräscha tag.



Motivation

Som ledare har du en viktig uppgift i att skapa förutsättningar för att få dina medarbetare motiverade. Vi har olika sätt att göra detta på - en del bra och andra kanske mindre bra.

I din ledarroll kan du ibland utgå ifrån dig själv utan att ta hänsyn till din omgivning. Nedan finner du några beskrivningar som kan passa in på ditt sätt att motivera andra.

Du anser att du skapar förutsättningar för bättre motivation genom:

- att understödja kritiskt tänkande.
- att uppmuntra dina medarbetare att stå upp för sina åsikter och hitta egna vägar.

- att vara orädd och visa vägen själv, speciellt om du märker att det går trögt.
- att tala om varför ett problem måste lösas på ditt sätt.

- att vara tålmodig och skapa tid och utrymme för samtal och reflektion.
- att uppmuntra samarbete i teamet genom att hellre säga "ja, och..." i stället för "ja, men..."

- att stärka medarbetarnas självförtroende att våga ta initiativ och hitta egna lösningar.
- att ofta kommunicera med mina medarbetare.

Vad som motiverar en beteendestil är ofta inte alls motiverande för en annan. Nedan finner du några påståenden som kan beskriva hur andra upplever ditt sätt att motivera.

Hur andra kan uppfatta ditt sätt att motivera:

- Du ifrågasätter ofta vad du anser vara felaktiga beslut och ser gärna att dina medarbetare inte tar alltför mycket hänsyn till vad andra tycker utan står upp för sina åsikter, men tänk på att alltför många motstridiga viljor kan skapa anarki och förhindrar att ni når målet.

- Du talar om för medarbetarna hur eventuella problem ska lösas, men glömmer ofta fråga om deras åsikter.

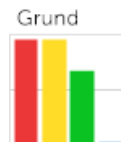
- Du motiverar dina medarbetare med en lugn och tålmodig framtoning och det passar vissa, men andra vill ha större rörelsefrihet och kan finna det demotiverande att behöva vänta på besked.

- Du uppmuntrar dina medarbetare att ta egna initiativ och hitta egna lösningar, men kom ihåg att du också måste våga lita på deras sätt att lösa uppgiften.

Tänk på:

- att om någon annan vinner betyder det inte att du förlorar.
- att bara prata räcker inte.
- att målen måste också ha en mening för var och en.
- att ledarskap bygger på förmåga att jämka ihop motstridiga viljor för att nå målet.

Teamet



DISC-språket ger en bild av teamets kommunikationsstil. Olika beteendestilar har olika behov och motivationsfaktorer. Alla team utvecklar därför sin egen stil eller kultur. Kulturen utgörs av den sammanlagda effekten av medlemmarnas beteendestilar och formas av bl.a. gruppledarens stil, de mest uttalade stilarna i gruppen, den sammanhållning eller spänning som finns i gruppen och gruppens uppdrag. Gruppulturen blir en slags norm för hur man interagerar och löser problem i teamet. Vissa beteendestilar fungerar bra i vissa kulturer, medan andra kan ha svårare att komma till sin rätt.

Hur du förhåller dig till teamet:

- Du måste inte bevisa för hela världen att du är öppen för nya lösningar och nya arbetssätt hela tiden.
- Ibland kan det vara bra att arbeta efter en väl inarbetad rutin och hålla sig till den så att arbetet blir klart någon gång. Det kommer gagna dig som ledare och teamet som helhet.

- Som ledare vill du inte bli ifrågasatt.
- Det kan resultera i att vissa i teamet kanske inte riktigt vill eller vågar fråga eller säga ifrån.

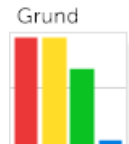
- Du kan lägga mycket energi på att ge stöd och uppmuntran i teamet.
- Se till att ditt stöd och uppmuntran är välriktat och befogat och inte bara för att du skall få andra att må bra. Det kan ge motsatt effekt.

- Att få uppmärksamhet och stå i händelsernas centrum är naturligt för dig.
- Tänk på att du kan skymma solen så att vissa i ditt team snarare hamnar i skuggan av din starka utstrålning.

Att tänka på när du kommunicerar med ditt team:

- Vissa i ditt team kanske inte finner sig i din krävande framtoning.
- Se till att du har klart för dig hur du skall säga saker och ting. Risker är att du kan vara alltför spontan och därmed ofrivilligt sår någon.
- Du behöver vara tydlig med din feedback. Du måste kunna ge befogad kritik.
- Du kan inte föreställa dig hur det är att ha dig som chef och ledare. Därför måste du kanske ta hjälp av någon i teamet eller på företaget så du kan få hjälp att få inblick i hur ditt team uppfattar dig som ledare. När du gjort det kan du börja bygga samarbetet i teamet och sikta på nya mål.

Delegera



Som ledare kan du inte själv lösa alla uppgifter, utan måste kunna delegera till dina medarbetare. Att delegera innebär att överlåta både beslutsrätt och ansvar. Att delegera är inte en enkel uppgift. Den kräver både planering och uppföljning för att du ska vara säker på att arbetet utförs som det är tänkt. I ditt sätt att delegera utgår du troligen från din naturliga beteendestil, men den kanske inte alltid är den bästa. Tänk på att dina medarbetare kan ha olika beteendestilar som kan skilja sig en hel del från din. Du kan därför behöva anpassa ditt sätt att delegera till mottagaren för att nå bästa resultat.

Kännetecken för dig som ledare: Oberoende, Viljestark, Social, Uthållig.

Som ledare vill du ha handlingsfrihet och känna dig oberoende. Du har också den sociala förmåga som krävs för att fungera på ett mer tillmötesgående sätt och kan kommunicera effektivt med dina medarbetare. Du är mindre tilltalad av detalj- och rutinarbete och delegerar gärna sådant till bättre lämpade medarbetare. Men delegering är inte bara ett bekvämt sätt att göra sig av med enkla uppgifter som du ogillar. Delegering är inte heller att ge någon ett uppdrag och sedan detaljstyra varje skede av projektet. Delegering är att ge dina medarbetare en uppgift att utföra inom givna gränser. Ge dem befogenhet att fatta sina egna beslut om vilka åtgärder de vill vidta för att nå målet. Erbjud det stöd och den utbildning som behövs, men tillåt dem en viss självständighet och ägande om du verkligen vill att delegeringen ska bli lyckosam.

I ditt ledarskap har du svårt att finna dig i trånga regelverk. Du hittar många gånger ovanliga och kreativa lösningar på problem. Ibland kan detta vara mycket framgångsrikt, men det kan också innebära en hel del risktagande. När du delegerar ett uppdrag måste riktningen och ramarna vara tydliga för att undvika förvirring kring syfte och mål. Därtill måste mandat och befogenheter vara klara, för att undvika såväl konflikter som dubbelarbete eller att moment missas. Tydliga överenskommelser om hur och när uppföljning ska ske ger båda parter en känsla av trygghet, och bidrar till att minska tendenser till detaljstyrning.

Försök att gemensamt komma fram till en målbild ni kan vara överens om och en rimlig risknivå. Låt sedan medarbetarna utforma detaljerna kring projektet. Det skapar sannolikt också mer motivation när de får låta den egna kompetensen komma till användning. Med regelbunden uppföljning kan du se till att ni håller rätt kurs.

Tänk på:

- att bli för upptagen med egna eller andra sysslor efter du har delegerat kan skapa en känsla hos dina medarbetare att du inte bryr dig om deras arbete.
- att låta medarbetarna bli delaktiga i hur en uppgift ska lösas gör dem mer motiverade och engagerade.
- att inte hålla fast vid den överenskomna delegeringen kan skapa förvirring hos den eller de som ska utföra uppgiften.
- att inte ta dig tillräckligt med tid att gå igenom alla detaljer i ett delegerat uppdrag kan orsaka onödiga dikeskörningar.

Delegera, fortsättning...

Nedan får du några tips på vad som kan vara viktigt att tänka på när du delegerar en uppgift utifrån perspektivet att anta utmaningar och problem.

Kännetecknen för dig som är hög Röd Ledare:

- Resultatinriktad
- Krävande
- Drivande
- Utmanande
- Risktagande



Tips till dig som är hög Röd Ledare:

Du är bra på att tala om vad du vill, men tänk på att lägga lika mycket tid på att beskriva varför och hur som vad som ska göras. Bjud in till dialog och försök vara öppen för hur dina medarbetare ser på frågan.

Försök att ha lite tålamod. Stäm av att de har förstått hela uppgiften och att de förstår alla moment. Låt sedan medarbetarna lösa uppgiften utan att du hänger över axeln på dem. Med regelbundna feedbackträffar har du ändå kontroll över att arbetet fortskrider som planerat.

Möjliga fallgropar:

- Att inte hålla fast vid den överenskomna delegeringen kan skapa förvirring hos den eller de som ska utföra uppgiften.
- Att ta tillbaka det du har delegerat och göra det själv eller med någon annan kan bli ödesdigert för din relation till medarbetarna i framtiden.

Nedan får du några tips på vad som kan vara viktigt att tänka på när du delegerar en uppgift utifrån perspektivet att överföra tankar och idéer.

Kännetecknen för dig som är hög Gul Ledare:

- Entusiastisk
- Inspirerande
- Övertalande
- Optimistisk
- Påverkande



Tips till dig som är hög Gul Ledare:

Som ledare påverkar du din omgivning genom att övertyga, entusiasmera och inspirera. Ditt sätt att delegera kan därför ibland präglas av din lite väl optimistiska inställning till det mesta. Det blir därför viktigt att du tydliggör uppgiften som ska delegeras både för dig själv och för mottagaren. Du måste kunna göra en rimlig uppskattning av tidsåtgång och omfattning av uppgiften, risker och viktiga detaljer och samtidigt vara objektiv när du väljer vem som skall få vilket ansvar. Genom att själv ha uppdraget klart för dig har du också en större beredskap att kunna svara på frågor. Även om du har en idé om hur du skulle genomföra uppgiften så är det inte alltid säkert att den som tar emot uppgiften vill höra din version av lösningen. Du måste hålla båda dina fötter på jorden och vara realistisk både i tanke och handling. Om du inte har det kan mottagaren bli både överraskad och sedan arg och besviken på dig. De kan uppleva att du tar för lätt på uppgiften.

Möjliga fallgropar:

- Att vara alltför upptagen av dina egna lösningar och idéer kan göra att projektet blir ogenomförbart.
- Att bara vara entusiastisk är ingen ursäkt för en bristande förberedelse och planering.

Delegera, fortsättning..., fortsättning...

Nedan får du några tips på vad som kan vara viktigt att tänka på när du delegerar utifrån perspektivet att skapa samförstånd och hur du förhåller dig till tidsaspekten.

Kännetecknen för dig som är medel/hög Grön Ledare:

- Genomtänkt
- Traditionell
- Lugn
- Avspänd
- Vänlig



Tips till dig som är medel/hög Grön Ledare:

Som ledare föredrar du ett metodiskt arbetssätt som är väl utarbetat och beprövat. Detta avspeglas också i ditt sätt att delegera. Du kan ha svårt att acceptera nytänkande och förändrade arbetsätt, vilket kan medföra att utfallet av projektet inte blir optimalt. Även om du är bra på att lyssna på andras åsikter, så måste också våga gå utanför din komfortzon och verkligen stödja nytänkande, inte minst för att behålla motivationen hos dina medarbetare. Du har däremot styrkor när det gäller en metodisk uppföljning och feedback. Detta gör att du ändå kan känna dig trygg i din delegering.

Möjliga fallgropar:

- Att behålla status quo ökar inte chanserna att hitta nya lösningar på problem och utmaningar.
- Att undvika konflikter kan innebära dåliga kompromisslösningar istället för att konstruktiva utmaningar.

Nedan får du några tips på vad som kan vara viktigt att tänka på när du delegerar utifrån perspektivet hur du förhåller dig till regler och rutiner.

Kännetecknen för dig som är låg Blå Ledare:

- Okonventionell
- Individualistisk
- Orädd
- Revolutionerande
- Rebellisk



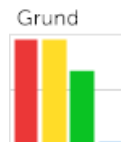
Tips till dig som är låg Blå Ledare:

I ditt ledarskap har du svårt att finna dig i trånga regelverk. Du föredrar okonventionella arbetsmetoder, vilket många gånger hjälper dig att hitta ovanliga och kreativa lösningar på problem. Detta är något du gärna vill förmedla till dina medarbetare när du delegerar en arbetsuppgift. Ibland kan detta vara mycket framgångsrikt, men det kan också innebära en hel del risktagande. Skapa en tydlig målbild. Försök att gemensamt komma fram till en rimlig risknivå och låt sedan medarbetarna utforma detaljerna kring projektet. Var också noga med utvärderings- och feedbacksamtal.

Möjliga fallgropar:

- Att missa viktig information om regler och rutiner som dina medarbetare måste ha för att lösa sina arbetsuppgifter kan resultera i en katastrof.
- Att utan sanktion från ledningen kringgå viktiga regelverk kan stjälpa hela projektet.

Uppföljning och feedback



En viktig funktion för dig som ledare är att följa upp och ge feedback till dina medarbetare och teamet som helhet. Det ger dig möjlighet att överblicka hur arbetet fortskrider samtidigt som ni tillsammans kan komma överens om eventuella nödvändiga kursändringar. I ditt sätt att ge feedback utgår du troligen från din naturliga beteendestil, men den kanske inte alltid är den bästa. Tänk på att dina medarbetare kan ha olika beteendestilar som kan skilja sig en hel del från din. Du kan därför behöva anpassa ditt sätt att följa upp och ge feedback till mottagaren för att nå bästa resultat.

Kännetecken för dig som ledare: Oberoende, Viljestark, Social, Uthållig.

Du är en stabil och pålitlig ledare, som ofta använder din goda kommunikationsförmåga för att få dina medarbetare med dig. Samtidigt har du en stark känsla av oberoende och är beredd att stå upp för dina värderingar. Du har själv målet klart för dig och litar på ditt eget omdöme även om det skulle innebära att du måste gå emot etablerade regler och praxis. Om du kan förmedla din målbild till dina medarbetare, så kan din förmåga att hitta ovanliga lösningar på problem skapa förtroende och höja motivationen hos dem. Att vara tydlig med dina förväntningar på medarbetaren, på mötet eller på projektet, ger klara förutsättningar som ni kan förhålla er till och samtala kring. Det blir också lättare att utvärdera resultatet. Se till att ni har regelbundna avstämningsmöten. Diskutera vad som ska göras på kort respektive lång sikt.

Som ledare har du en viktig uppgift i att utveckla dina medarbetare och få dem att växa. Får de ingen återkoppling kan det leda till bristande engagemang och sämre arbetsprestationer. Lär känna dina medarbetare, de är alla individer med olika drivkrafter och personlighet. Lista ut hur just dina medarbetare vill ha sin feedback. Se till att vara konkret, det är bättre att ge feedback på detaljer än på helheter. På det viset får du ut det bästa ur varje medarbetare och styr din verksamhet i rätt riktning.

En nyckel till god feedback heter tid. Ska feedback ge något behöver du ge dina medarbetare tid och möjlighet att öva på de förbättringsområden du hittat. Se till att ha en bra relation till dina medarbetare som bygger på förtroende, uppriktighet och omtanke. Glöm inte att medarbetare vill känna att deras chef månar om dem, vill se dem må bra, prestera och utvecklas.

Tänk på:

- att inte följa upp de uppsatta målen kan leda till mindre engagemang eftersom medarbetarna vänjer sig vid att vissa mål inte är värda att uppnå.
- att inte ha en tydlig målbild gör det nästan omöjligt att veta om du och dina medarbetare gör det ni ska.
- att enbart lita till ditt eget omdöme kan göra att du utesluter input från kollegor och medarbetare.
- att ge feedback i form av order och peka med hela handen är sällan något som skapar ökad motivation.

Uppföljning och feedback, fortsättning...

Nedan får du några tips på vad som kan vara viktigt att tänka på när du följer upp och ger feedback utifrån perspektivet att anta utmaningar och problem.

Kännetecknen för dig som är hög Röd Ledare:

- Resultatinriktad
- Krävande
- Drivande
- Utmanande
- Risktagande



Tips till dig som är hög Röd Ledare:

Med din starka inriktning på resultat har du själv ofta en tydlig målbild av vad du vill uppnå. Tyvärr är du kanske inte alltid lika bra på att levandegöra den även för dina medarbetare. Ta dig därför tid att diskutera med dem, så att de också har klart för sig vad du förväntar dig av dem. Du kan regelbundet behöva bjuda in till samtal om nuläget och stämna av med alla var ni är och hur långt det är kvar. Får dina medarbetare ingen återkoppling kan det leda till bristande engagemang och sämre arbetsprestationer. Om du verkligen vill uppnå förändring och förbättring med din feedback kan en öppen dialog där alla får komma till tals vara en bra lösning. Låt medarbetarna själva reflektera och försök vara återhållsam med att tala om hur det borde vara och hur ett problem ska lösas.

Möjliga fallgropar:

- Att ge feedback i form av order och peka med hela handen är sällan något som skapar ökad motivation.
- Att inte följa upp de uppsatta målen kan leda till mindre engagemang eftersom medarbetarna vänjer sig vid att vissa mål inte är värda att uppnå.

Nedan får du några tips på vad som kan vara viktigt att tänka på när du följer upp och ger feedback utifrån perspektivet att påverka andra.

Kännetecknen för dig som är hög Gul Ledare:

- Optimistisk
- Själsäker
- Entusiastisk
- Övertalande
- Inspirerande



Tips till dig som är hög Gul Ledare:

I ditt ledarskap använder du dig av din goda kommunikationsförmåga för att inspirera och entusiasmera dina medarbetare. Du kan ofta lösa upp en spänd situation med hjälp av ditt sinne för humor och är generös med beröm. Du stimuleras av nya och kreativa idéer och projekt, men brister inte sällan i att också se till att de genomförs och att följa upp resultatet. Eftersom du vill framstå i gynnsam dager och vara omtyckt av dina medarbetare, kan du ha problem med att fatta svåra beslut och driva på dem, speciellt om det också kräver att du måste konfrontera dem. Du bör därför vara beredd på att en del medarbetare kan vara kritiska när det gäller ditt sätt att leda och följa upp arbetet. Tänk på att om du misslyckas med att följa upp, fördröjer svåra beslut, eller ger löften som du inte håller, så kommer dina medarbetare att förlora tron på ditt ledarskap och känna att du sviker dem.

Möjliga fallgropar:

- Att alltid försöka undvika konflikter gör att du upplevs som otydlig och tveksam.
- Att låta dina relationer och rädslor komma i vägen för att fatta bra beslut kan vara förödande för verksamheten.

Uppföljning och feedback, fortsättning..., fortsättning...

Nedan får du några tips på vad som kan vara viktigt att tänka på när du följer upp och ger feedback utifrån perspektivet att skapa samförstånd och hur du förhåller dig till tidsaspekten.

Kännetecknen för dig som är medel/hög Grön Ledare:

- Genomtänkt
- Traditionell
- Lugn
- Avspänd
- Vänlig



Tips till dig som är medel/hög Grön Ledare:

Som ledare är du lugn och sansad och föredrar ofta att hålla dig till välbekanta arbetsmetoder framför att bana nya vägar. Du är mån om och lyssnar på dina medarbetare och finns ofta tillgänglig för frågor och feedback. Du vill däremot inte känna dig pressad och kan därför ha svårt att driva på dina medarbetare när ett snabbt resultat är nödvändigt. Med regelbundna uppföljningsmöten kan du dock hålla koll på hur arbetet fortskrider och om så behövs se till att teamet ökar takten. Ibland måste du kanske höja rösten och ta beslut som känns obekväma.

Möjliga fallgropar:

- Att inte variera tempot beroende på vad som är prioriterat ur resultatsynvinkel kan göra att du försitter möjligheter.
- Att undvika motsättningar och meningsskiljaktigheter gör att du kan missa ny input som leder saken framåt.

Nedan får du några tips på vad som kan vara viktigt att tänka på när du följer upp och ger feedback utifrån gällande regler och rutiner.

Kännetecknen för dig som är låg Blå Ledare:

- Okonventionell
- Individualistisk
- Orädd
- Revolutionerande
- Rebellisk



Tips till dig som är låg Blå Ledare:

Som ledare är du en kreativ problemlösare, som inte känner dig bunden av beprövad erfarenhet och etablerade rutiner. Din förmåga att tänka utanför ramarna är ofta en tillgång, men du bör vara medveten om att din okonventionella framtoning kan uppfattas som både opassande och riskabel av mer försiktiga medarbetare. Ibland kan du kanske till och med uppfattas som alltför radikal för organisationen du verkar inom. Du behöver kanske förankra dina tankar i ledningen innan du sätter dem i verket. Om du kan levandegöra din vision kan det troligen frigöra mycket energi och engagemang bland dina medarbetare, men glöm inte bort riskbedömning och uppföljning. Tänk också på att ge feedback, särskilt till de av dina medarbetare som kanske är mer tveksamma till dina lösningar.

Möjliga fallgropar:

- Att vara alltför radikal kan göra att du inte får acceptans för dina tankar och idéer.
- Att inte förankra omvälvande idéer i ledningen kan spolia din karriär.