

LEDARSKAPETS DNA ÄR ECO - NVO

Chefer och ledare finns precis som alla människor av alla olika slag. Men även om det är så, så är det uppenbart att det med bakgrund i psykologiska profiler och värderingsgrund är fullt möjligt att återskapa vad vi i fortsättningen refererar till som "Ledarskapets DNA".

ORVESTO NÄRINGS LIV

Vi tar vår utgångspunkt i en av världens största B2B undersökningar. I [ORVESTO Näringsliv](#) kartläggs 4,8 miljoner yrkesarbetande svenskar mellan 21-65 år. Ett speciellt fokus läggs på individer högst upp i Näringslivspyramiden och totalt genomförs 14 744 intervjuer

Det finns naturligtvis data om alla upptänkliga branscher och yrken men i just den här analysen studerar vi tre olika målgrupper och analyserar dessa för att skapa Ledarskapets DNA

CHEFER, AVGÖRANDE BESLUTFATTARE OCH LEDNINGSGRUPP

Vi börjar med *chefer* då de har ett formellt uppdrag att leda andra människor, därefter tittar vi på avgörande *beslutsfattare* – detta betyder att de har ett avgörande beslutsinflytande i åtminstone någon av alla de dimensioner som ORVESTO Näringsliv mäter. Därefter tittar vi på de som ingår i ett företags *ledningsgrupp*.

LEDARSKAPETS DNA SKAPAS AV TVÅ OLIKA DIMENSIONER

Dimension 1. O.C.E.A.N – Personlighet

För det första studerar vi grupperna ur ett personlighetsperspektiv. Vi använder här den etablerade Big 5 teorin som mäter alla människor efter fem olika personlighetsdimensioner. Modellen kallas också O.C.E.A.N som står för:

Openess - Som handlar om att vara öppen för livets nya intryck och så att säga ha en levande fantasi.

Conscientiousness - Som på svenska närmast kan beskrivas som att vara driftig och noggrann

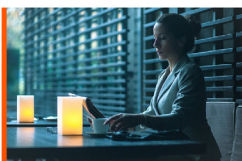
Extroversion - Handlar helt enkelt om att vara extrovert och utåtagerande

Agreeableness - Är en dimension som handlar om att se gott i andra och att inte vara fördömande utan enkelt uttryckt lätt att ha att göra med.

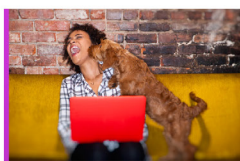
Neuroticism - Är den dimension där vi mäter individers benägenhet att vara lite osäkra/nervösa.



Openness
Öppen, kreativ, idérik,
tankar



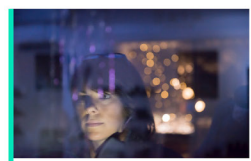
Conscientiousness
Effektiv, noggrann,
strävsam



Extraversion Social,
utåtriktad, yttre energ



Agreeableness
Tror gott om och litlar
på folk, enkel



Neuroticism
Osäker, nervös,
lättstressad

Man kan tänka sig att tänka på dessa fem grundläggande personlighetsdrag som en equaliser där man kan vara hög i en dimension och låg i en annan. I detta fall har vi dock av analyskäl karakteriserat varje individ utefter respektive dimension och om man då ligger högt i en dimension så har vi karakteriserat en sådan individ som tex "Openness" – så samma individ kan rent tekniskt ha flera av de olika personlighetsdimensionerna.

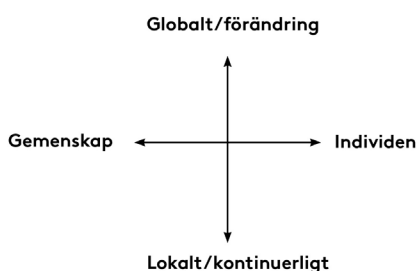
Dimension 2. Lifevalues – Värderingar

I den andra dimensionen studerar vi ledarskap ur ett värderingsperspektiv. Om personlighetsmodellen som beskrevs tidigare så att säga skapar fundamentet kring vem jag är som människa så kan man säga att värderingsdimensionen handlar om vad vi som individer strävar efter. Vilka värden och attribut är viktiga för mig och vart är jag som människa på väg?

I detta sammanhang ägnar jag inte tid åt att förklara de nio olika segmenten utan nöjer mig att visa de två dimensioner modellen bygger på och de nio segment detta sedan leder till. Vill du ha mer information om någon av modellerna så [kontakta oss](#) bara så hjälper vi till.

Life Values

Två dimensioner



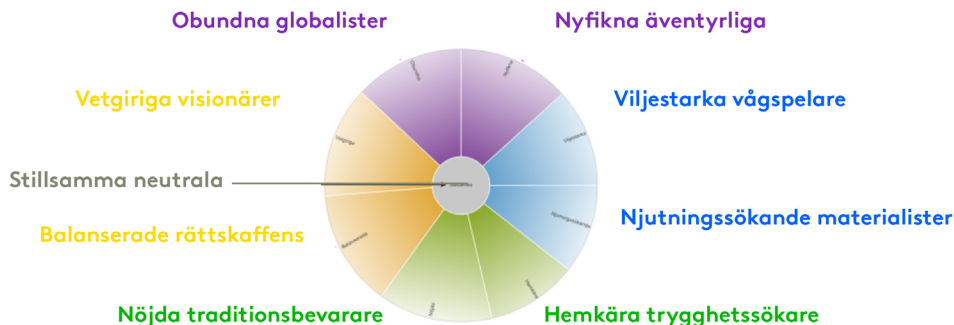
Fyra konsumentkulturer



KANTAR

Life Values

9 segment



KANTAR

Dessa två modeller skapar tillsammans ett ramverk kring hur vi bättre kan förstå människor i de allra flesta sammanhang – vare sig det skulle gälla kommunikation kring Covid eller inköpsbeteenden eller HR-frågor.

SAMMANFATTANDE DNA PROFIL FÖR LEDARE

Ur ett *personlighetsperspektiv* så ser vi att ledare är överrepresenterade i de tre personlighetsgrupperna:

- Extroversion
- Conscientiousness
- Openess

Alltså utåtriktade, driftiga/noggranna och öppna

Ur ett *värderingsperspektiv* så ser vi att ledare överhuvudtaget är överrepresenterade i dessa tre värderingsgrupper:

- Nyfikna/Äventyrliga
- Viljestarka vågspelare
- Obundna globalister

Det är uppenbart att ur ett värderingsperspektiv så finns det en viss övervikt mot jaget snarare än kollektivet men den stora vattendelaren är dimensionen förändringsbenägenhet. Chefer/ledare är normalt förändringsbenägna annars blir de inte ledare.

Sammanfattande DNA-profil för ledare är med andra ord **ECO – NVO**. Har du dessa karaktärsdrag är du endera redan chef eller kan komma att bli.

Det intressanta är att dessa karaktärsdrag inte i någon större grad skiljer sig mellan de tre undersökta grupperna. Möjligen skulle man kunna säga att med formellt ledarskap följer ett större krav på att vara extrovert och förändringsbenägen.

Om man studerar DNA-par, alltså två egenskaper åt gången, så är det tydligt att Nyfiken & Extrovert och Nyfiken & Open i normala fall är den vanligaste vinnarkombinationen (om nu chefsskap är vad man strävar efter)

Värt att tänka på är att vår personlighet definieras som ett antal personlighetsdrag vilka kan förutspå en person eller målgrupps beteende. Det är med andra ord en reflektion av hur vi kan tänkas agera i en given situation.

De flesta forskare syns vara överens om att personlighet dels är något som är medfött (nature) i kombination till vad som växer fram (nurture). Samma sak gäller värderingar och det ligger i ordets natur att våra värderingar är något vi värderar högt dvs något vi strävar efter. Så på sätt och vis kan man säga att våra värderingar formar vår personlighet på samma sätt som vissa värderingar kommer ifrån våra personlighetsdrag.

Våra attityder är våra attityder eller åsikter om mer specifika områden eller skeenden. Man kan också säga att man till del har kontroll över sina attityder då de är ett medvetet ställningstagande till frågor och händelser. Jag brukar säga till mina barn att du blir det du gör eller tänker oftast - och det kanske är värt att tänka på även i våra indirekta ställningstaganden vi gör kring våra yrken.

Som vanligt är detta bara en av hundratusentals möjliga analyser som kan göras i ORVESTO Näringsliv. Våra konsulter skapar självklart skräddarsydda analyser utefter speciella önskemål. Har du någon fundering – [kontakta oss](#) så guidar vi vidare i datan och insiktens värld.

Peter Callius med DNA-kod – Openess, Extrovert, Agreeableness, Nyfikenhet



Peter Callius
Telefon: +46 (0)70 184 21 91
peter.callius@kantarc.com