

AIDER

Aktivt medarbeiderskap

- Hva er det , hvorfor er det viktig og hvordan utøve det?

Jon Fredrik Alfsen

Aktivt medarbeiderskap – hva, hvordan og hvorfor?

Læringsmål for denne filmen

- Økt forståelse for hva som ligger i begrepet aktive medarbeiderskap
- Økte kunnskaper om hvordan utøve aktivt medarbeiderskap
- Vite mer om hvorfor lederskap er for viktig til kun å overlate til ledere
- Dele noen konkrete verktøy som du kan bruke til bevisstgjøring og refleksjon

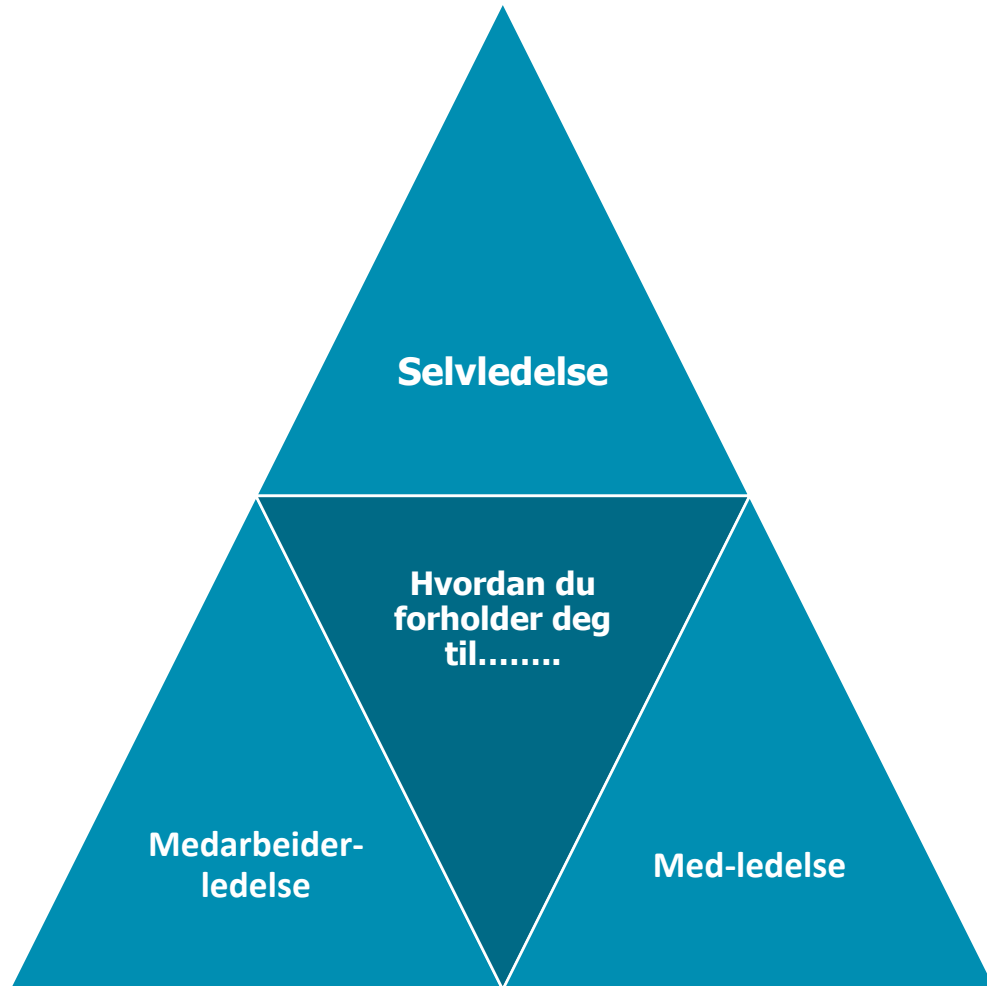
Kunnskaper, ferdigheter, holdninger, samt inspirere til anvendelse!



Hva er de viktigste kompetansekravene i et arbeidsliv i endring



Økte krav til aktivt medarbeiderskap



Selvledelse

- Ta ansvar for egen jobb (og utvikle den)
- Ta ansvar for egen karriere- og kompetanseutvikling
- Ta ansvar for egen trivsel og motivasjon

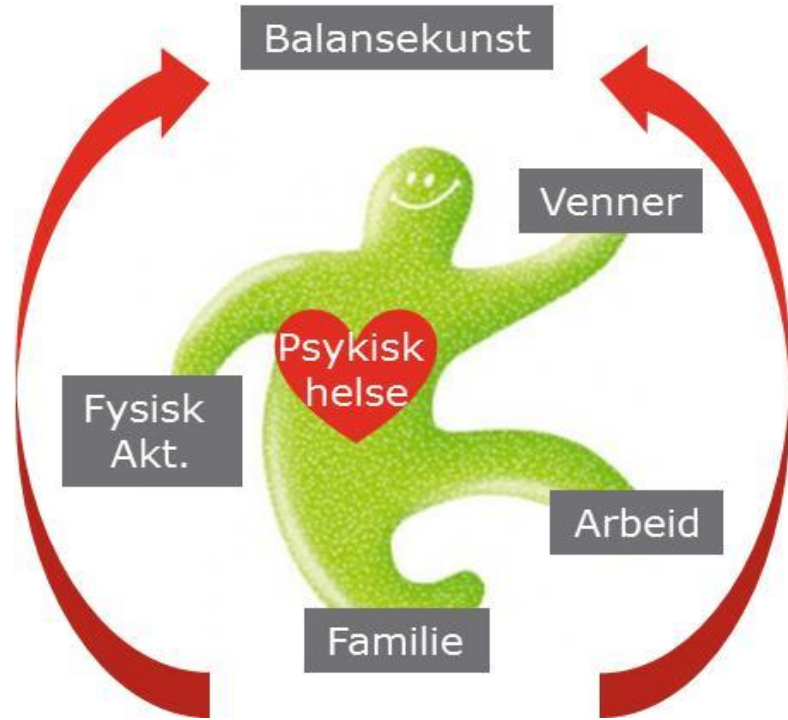
Med-ledelse

- Melde inn ønsker og behov til nærmeste leder
- Være konstruktiv, bidrags- og løsningsorientert
- Gjøre din leder god

Medarbeiderledelse

- Bidra positivt til arbeids- og læringsmiljø
- Ta lederansvar i oppgaveløsning med andre
- Være en god kollega – verdsette ulikhet og utvikle tillit i relasjon til andre

Tre sentrale spørsmål vi alle må stille oss.....



Hvem er du?

- Dine verdier, prioriteringer, din balanse, dine mål og visjoner, det gode liv for deg?

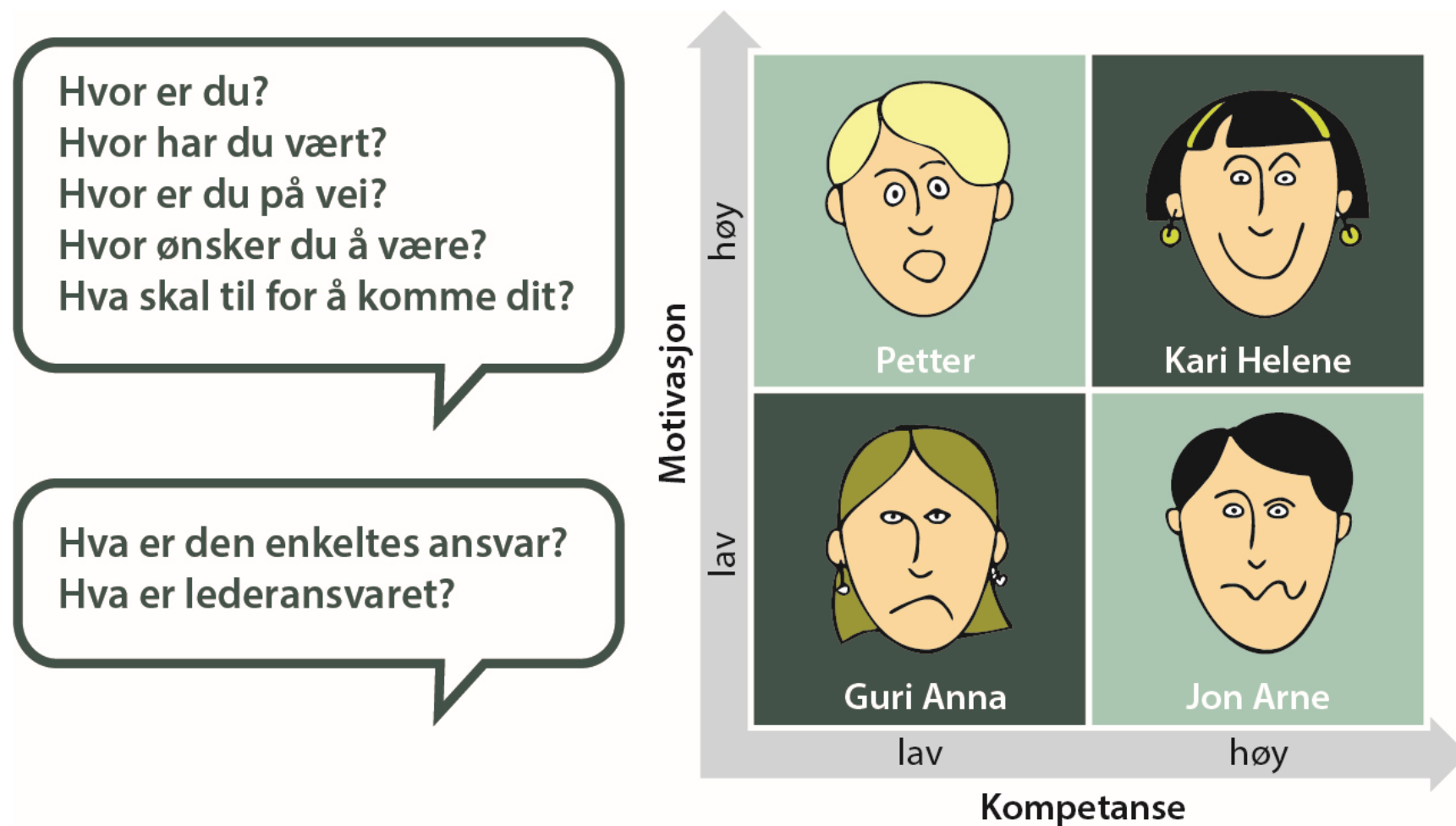
Hva kan du?

- Hva er dine sterke sider og personlige talenter, hva er dine kunnskaper og ferdigheter?

Hva vil du?

- Dine motivasjonsdrivere og verdier? Dine mål, ønsker og planer?

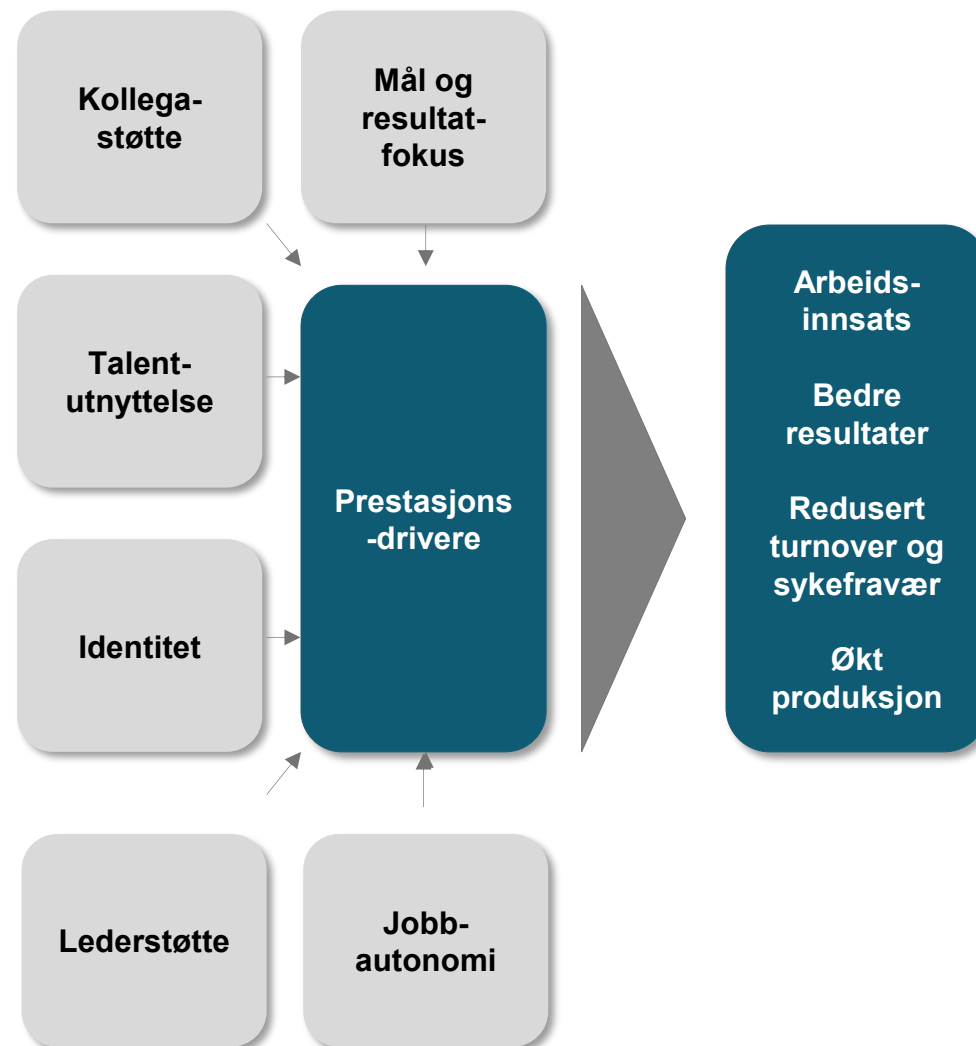
Kompetanse og motivasjon i endringstider



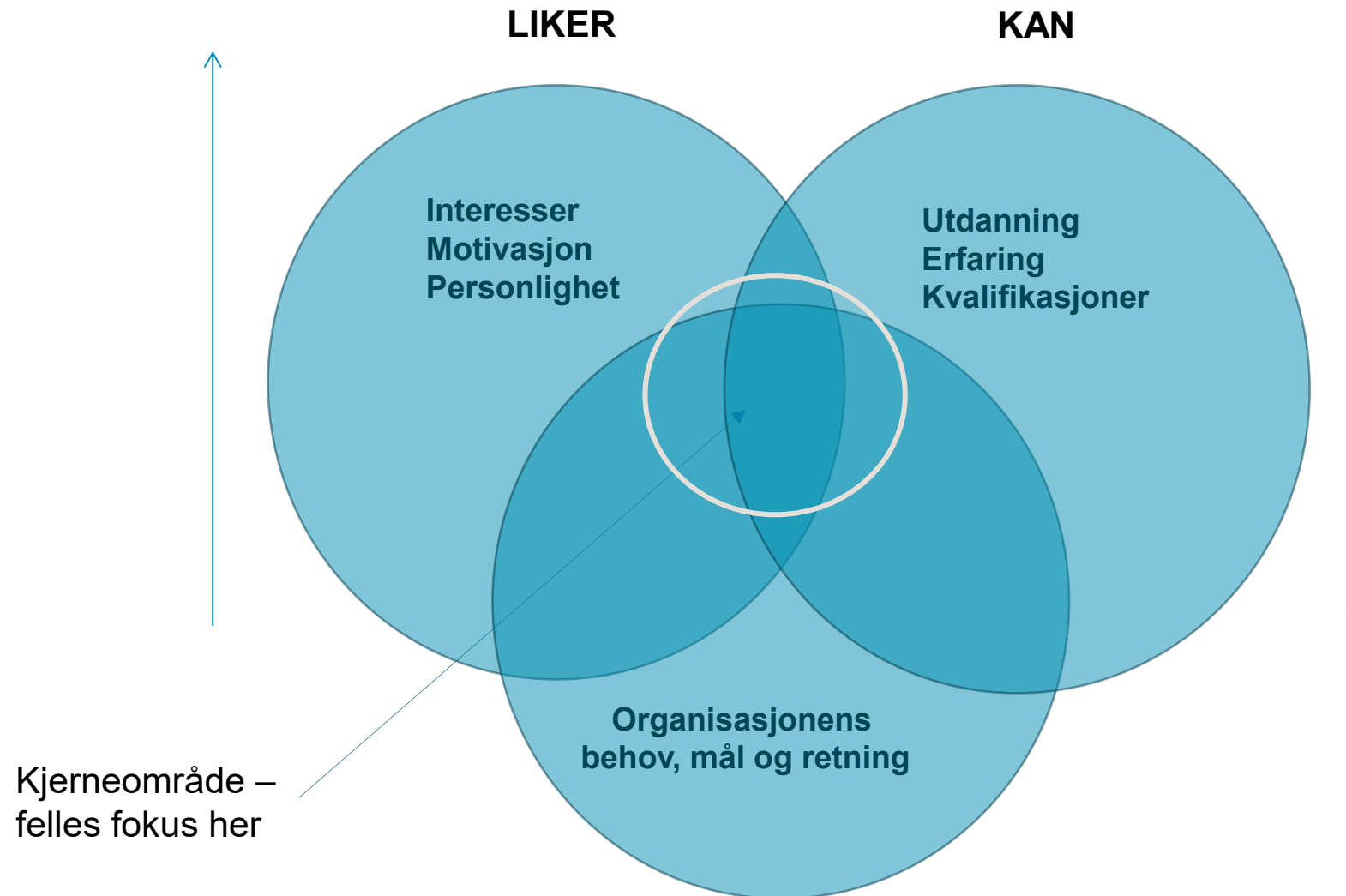
Motivasjon og medarbeiderskap

Indre motivasjon virker

- Medarbeidere jobber hardere på grunn av høyere involvering, forpliktelse og engasjement som skyldes høy grad av medbestemmelse og egenkontroll
- Medarbeidere jobber smartere fordi de blir oppfordret til å utvikle sine ferdigheter og sin kompetanse
- Medarbeidere jobber mer ansvarlig fordi ansvaret er plassert i deres hender.



Samstemme den enkeltes ønsker med organisasjonens behov....



AIDER

Praktiske verktøy

Kartlegging og analyse av egen karrierebevissthet

EGENVURDERING	1	2	3	4	5
Karrierebevissthet					
Jeg har tatt bevisste valg gjennom mitt arbeidsliv					
Jeg har en klar forståelse for hva karriere betyr for meg					
Jeg er vet hva som grunnleggende sett driver meg					
Kompetansebevissthet					
Jeg har god oversikt over min kompetanse i bredde og i spiss					
Jeg kjenner mine faglige og personlige sterke sider					
Jeg har god innsikt i min sosiale kompetanse (hvem jeg er i samspill med andre)					
Motivasjon og arbeidsglede					
Jeg vet hva som motiverer meg					
Jeg vet hva som skaper arbeidsglede for meg					
Min leder eller kollegaer vet hva som motiverer meg					
Mål og utvikling					
Jeg har mål for min faglige og personlig utvikling					
Jeg vet hvordan målene skal nås					
Jeg tar initiativ og ansvar for egen læring og utvikling					

Anbefalt prosess:

Med utgangspunkt i din egenvurdering skal du tenkte over dine utviklingsområder og styrker.

Utviklingsområder som du ønsker å gjøre noe med

Hva er dine to viktigste utviklingsområder og hvordan kan du sikre at utvikling finner sted?

Utviklingsområde 1.

.....

Utviklingsområde 2.

.....

Styrker fra egenvurderingen

Hva er dine to viktigste styrker og hvordan kan du bruke disse i din videre prosess?

Styrke 1.

.....

Styrke 2.

.....

Egenevaluering av aktivt medarbeiderskap

EGENVURDERING	1	2	3	4	5
Selvledelse					
Jeg tar ansvar for å gjøre egen jobb og er aktivt med å utvikle den (tenk forbedring og utvikling)					
Jeg tar ansvar for egen karriere- og kompetanseutvikling					
Jeg tar ansvar for egen trivsel og motivasjon					
Med-ledelse					
Jeg kommuniserer mine ønsker og behov til nærmeste leder					
Jeg er konstruktiv, bidrags- og løsningsorientert					
Jeg gjør min leder god					
Medarbeiderledelse					
Jeg bidrar positivt til å utvikle et godt arbeids- og læringsmiljø					
Jeg tar lederansvar i oppgaveløsning med andre					
Jeg er opptatt av å være en god kollega					

Anbefalt prosess

Ta utgangspunkt i spørsmålene og gjør en egenvurdering av din dyktighet/ditt ferdighetsnivå. Med utgangspunkt i din egenvurdering skal du tenke over dine utviklingsområder og styrker

Utviklingsområder

Hva er dine to viktigste utviklingsområder og hvordan kan du sikre at utvikling finner sted?

Utviklingsområde 1.

.....

.....

Utviklingsområde 2.

.....

.....

Styrker

Hva er dine to viktigste styrker og hvordan bruke disse?

Styrke 1.

Svar:

.....

Styrke 2.

Svar:

.....

Refleksjon over egen selvledelse

Tema	Egen oppsummering
Hva tenker jeg er mine styrker når det gjelder å lede meg selv? • Ta initiativ og være proaktiv • Kunne sette mål og planlegge for gjennomføring av egne oppgaver • Kunne prioritere for effektiv og riktig oppgaveløsning • Forankre egne mål og oppgaver hos egen leder og hos andre interessenter • Avstemme krav til kvalitet, ressursbruk og resultater • Håndtere arbeidspress og –stress • «Bestille ledelse»	
Hva synes jeg er krevende? Hva vil jeg utvikle meg på? • Ta initiativ, være i forkant og proaktiv? • Konkretisering av mål og oppgaver? • Planlegging av oppgaver? • Prioritering av oppgaver? • Avklare krav til kvalitet, ressursbruk og resultater? • Arbeidspress og stress? • Gjennomføring? • Forankring og involvering hos leder eller andre som har «aksjer» i dine oppgaver?	
Selvledelse fremover • Hva kan jeg selv gjøre for å bli enda bedre på selvledelse? • Hva trenger jeg eventuelt hjelp til?	

Aktivt medarbeiderskap – hva, hvordan og hvorfor?

Læringsmål for denne filmen

- Økt forståelse for hva som ligger i begrepet aktive medarbeiderskap
- Økte kunnskaper om hvordan utøve aktivt medarbeiderskap
- Vite mer om hvorfor lederskap er for viktig til kun å overlate til ledere
- Dele noen konkrete verktøy som du kan bruke til bevisstgjøring og refleksjon

Kunnskaper, ferdigheter, holdninger, samt inspirere til anvendelse!

