

AIDER

Lederskap som utvikler aktivt medarbeiderskap

Jon Fredrik Alfsen

Lederskap som utvikler aktivt medarbeiderskap

Læringsmål for denne filmen

- Økt forståelse for lederes og medarbeideres ulike i roller og ansvar
- Økt kunnskap om hva ledere kan gjøre for å utvikle aktivt medarbeiderskap
- Gi konkrete verktøy og metoder som ledere kan anvende på seg selv og med egne medarbeidere

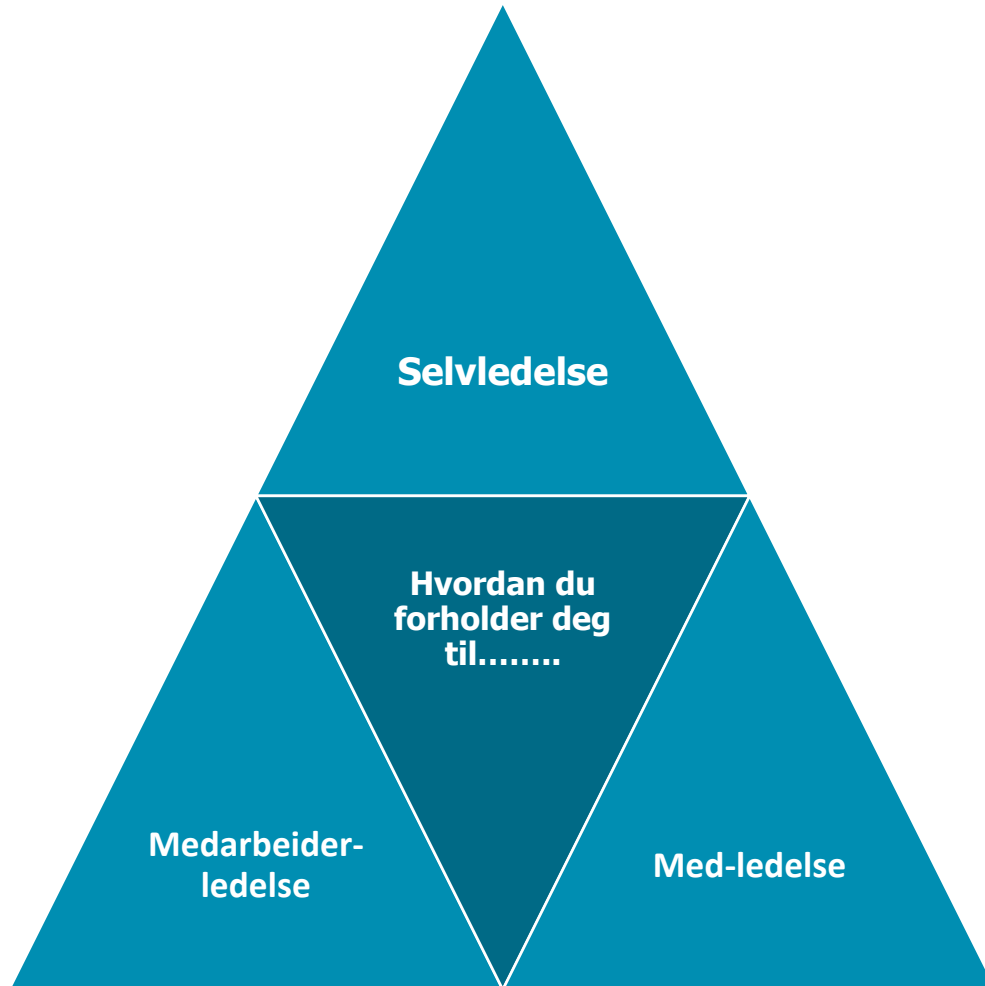
Kunnskaper, ferdigheter, holdninger, samt inspirere til anvendelse!



Medarbeiderskap som tenkning og tilnærming

- Forankret i skandinavisk arbeidslivstradisjon med fokus på samarbeid, tillit, likeverd, medbestemmelse og medvirkning
- Et institusjonelt rammeverk – Arbeidsmiljølov, medbestemmelse, tre-parts samarbeidet
- Høyt og jevnt utdanningsnivå
- Forholdsvis flate organisasjoner
- Fleksible arbeidsformer
- Medarbeiderskap utvikles i et forpliktende samspill

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 – bli likt og respektert av andre

Lederens fire jobber

1. Ledelse er å få
jobben gjort



4. Ledelse er å
utvikle eget
lederskap



2. Ledelse er å
forbedre måten
jobben gjøres på



3. Ledelse er å utvikle
egne medarbeidere

**Hva bruker du mest
tid på?**

**Hva kunne du tenkt deg å
bruke mer tid på?**

1. Ledelse er å
få jobben gjort



2. Ledelse er å
forbedre måten
jobben gjøres på



3. Ledelse er å
utvikle egne
medarbeidere

4. Ledelse er
å utvikle eget
lederskap



Forskning på leder–medarbeiderrelasjoner (LMR)

Jo bedre relasjon desto bedre resultater:

- bedre arbeidsprestasjoner
- høyere tilfredshet med ledelse
- høyere generell tilfredshet
- høyere affektiv organisasjonsforpliktelse
- mindre rolleklarhet og mer rolleklarhet
- lavere turnoverintensjon

Ledelse som utvikler aktivt medarbeiderskap

Fire områder for å utvikle aktivt medarbeiderskap

1. Utvikle deg selv og dine relasjonelle ferdigheter
2. Fremme autonomi og tydeliggjøre rammebetingelser
3. Fremme motivasjon og engasjement
4. Fremme læring, kompetanseutvikling og -mobilisering

AIDER

Praktiske verktøy

Lederferdigheter som utvikler selvledede medarbeidere

EGENVURDERING	1	2	3	4	5
Relasjonelle lederferdigheter					
Jeg jobber bevisst med min egen selvvinnsikt og utvikling					
Jeg praktiserer selvledelse					
Jeg er genuint opptatt av andre mennesker					
Maktdeling – fremme autonomi og tydeliggjøre rammebetingelser					
Jeg gir tydelig oppgaveansvar og delegerer myndighet					
Jeg tydeliggjør handlingsrom					
Jeg klargjør oppdraget (hovedoppgave og –mål)					
Motivasjonsstøtte – fremme motivasjon og engasjement					
Jeg oppmuntrer mine medarbeidere til å ta initiativ					
Jeg fokuserer på motiverende mål og oppgaver					
Jeg lytter aktivt og undersøker medarbeidernes perspektiv					
Jeg inspirerer mine medarbeidere til å se muligheter					
Utviklingsstøtte – fremme læring, kompetanseutvikling og -mobilisering					
Jeg er opptatt av mine medarbeideres mestringsopplevelser					
Jeg dyrker arbeidsplassen som en arena for hverdagslæring					
Jeg praktiserer coachende kommunikasjon					
Jeg er en god rollemodell					

Anbefalt prosess

Ta utgangspunkt i spørsmålene og gjør en egenvurdering av din dyktighet/ditt ferdighetsnivå. Med utgangspunkt i din egenvurdering skal du tenkte 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:

Inspirert av «Empowerment i arbeidslivet», Stein Amundsen 2019

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?	

Lederskap som utvikler aktivt medarbeiderskap

Læringsmål for denne filmen

- Økt forståelse for lederes og medarbeideres ulike i roller og ansvar
- Økt kunnskap om hva ledere kan gjøre for å utvikle aktivt medarbeiderskap
- Gi konkrete verktøy og metoder som ledere kan anvende på seg selv og med egne medarbeidere

Kunnskaper, ferdigheter, holdninger, samt inspirere til anvendelse!

