

AIDER

Personlig lederplattform og utviklingsplan

Eivind Garshol

Personlig lederplattform og utviklingsplan

Læringsmål for denne filmen

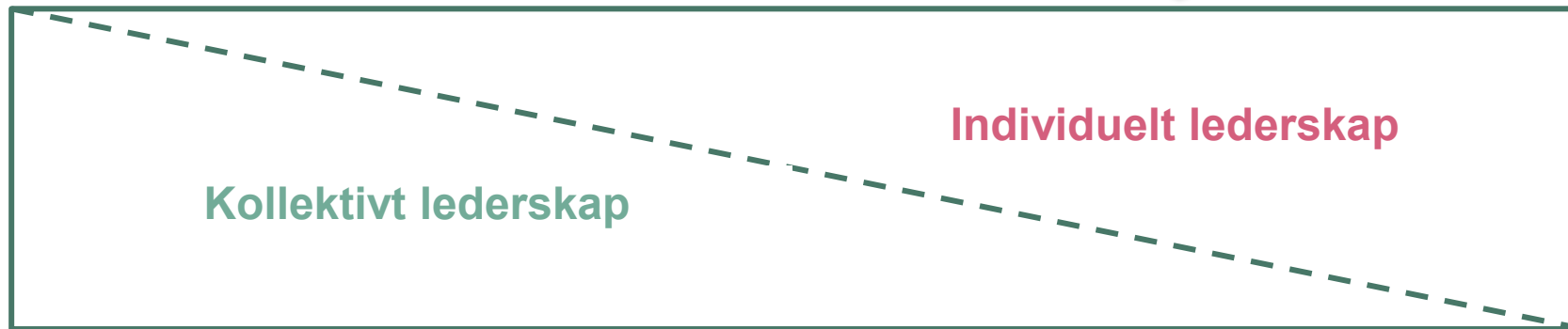
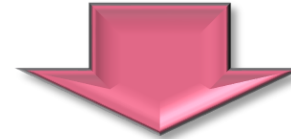
- Hvordan ta ansvar for eget lederskap
- Hvordan bli mer bevisst og tilstede i eget lederskap
- Lære virkningsfulle metoder for utvikling av eget lederskap

*Kunnskaper, ferdigheter,
holdninger, samt inspirere til
anvendelse!*



Individuelt versus kollektivt lederskap

Definert av lederen?



Kollektivt lederskap

Individuelt lederskap



Definert av virksomheten?

Tre spørsmål alle ledere bør stille seg selv...

1. Hva slags leder må jeg være?

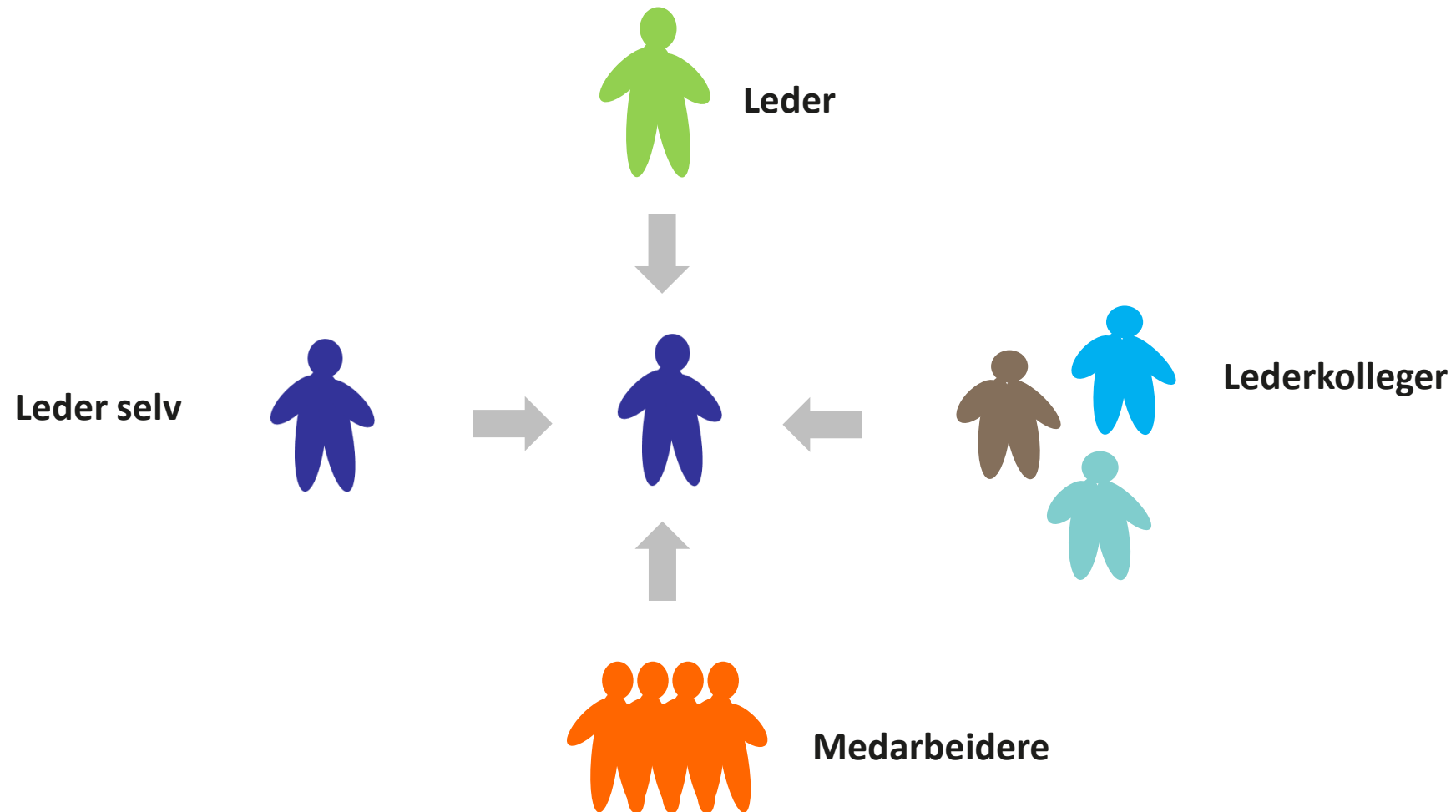
2. Hva slags leder vil jeg være?

3. Hva slags leder er jeg?

Kompetanse og selvinnsikt er ferskvare!



Kilder til innsikt



MIN LEDERPLATTFORM

9. Mitt lederskap oppsummert i én setning:			
8. Hva ønsker jeg å oppnå som leder?		4. Hva er mine styrker som leder?	
7. Hvem kan støtte meg i min utvikling som leder?		3. Hva er viktig for meg som leder?	
6. Hva trenger jeg hjelp til som leder?		2. Hvorfor skal noen la seg lede av meg?	
5. Hva er mine utviklings-områder som leder?		1. Hvorfor ble eller vil jeg bli leder?	

Hva ønsker du å oppnå som leder? - SMARTE mål

S

Spesifikke

- Målene formuleres så presist som mulig

M

Målbare

- Hvordan vet du at du har nådd målene – hva er beviset?

A

Ambisiøse (oppnåelig, men ambisiøse, attraktive, akseptable)

- Hvem er involvert og forpliktet?

R

Realistiske

- Er målene realistiske gitt den tid og de ressurser du har til rådighet?

T

Tidfestede

- Når skal målene være nådd?

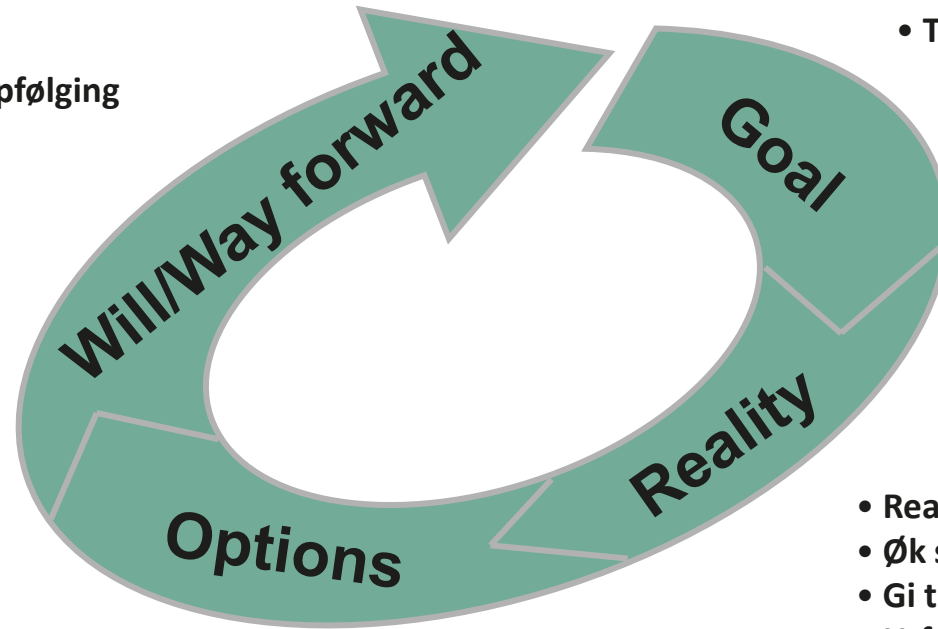
E

Enkle (evaluerbare)

- Er målene lette å huske?

GROW – hvordan coache seg selv?

- Skap handlingsforpliktelse
- Identifiser evt hindringer
- Gjør det konkret
- Bli enige om støtte og oppfølging



- Langsiktig mål
- Emne
- Tema

- Tilbring mest tid her – utforsk mange valg
- Coachee foreslår (og du kan også)
- Ikke overselg dine løsninger
- Ta et valg

- Realitetsorientering
- Øk selvinnsikt
- Gi tilbakemeldinger!
- Utfordre for-forståelser og begrensninger

AIDER

Praktiske verktøy

MIN LEDERPLATTFORM

9. Mitt lederskap oppsummert i én setning:			
8. Hva ønsker jeg å oppnå som leder?		4. Hva er mine styrker som leder?	
7. Hvem kan støtte meg i min utvikling som leder?		3. Hva er viktig for meg som leder?	
6. Hva trenger jeg hjelp til som leder?		2. Hvorfor skal noen la seg lede av meg?	
5. Hva er mine utviklings-områder som leder?		1. Hvorfor ble eller vil jeg bli leder?	

Eksempel på utviklingsplan

Utviklingsområde

- Mitt første utviklingsområde er valgt ut fra lederevalueringens område «Motivasjon og samarbeid» der jeg scoret relativt lavt på det å gi konstruktive tilbakemeldinger

Målformulering

- Jeg ønsker innen 6 måneder å bli bedre på å gi konstruktive tilbakemeldinger

Indikatortype(r) og mål/effekt

- For å sjekke at jeg faktisk blir bedre vil jeg for det første informere mine medarbeidere om dette utviklingsmålet og jeg vil be om tilbakemeldinger fra dem om hvordan de opplever min utvikling på dette området
- Jeg vil også svært gjerne se en positiv utvikling i scoren på dette punktet i den neste lederevalueringen og aller helst bedre enn 5

Tiltak og frister

- Jeg skal fortelle om målsettingen til egne medarbeidere i neste avdelingsmøte
- Jeg skal fra nå av gjennomføre ukentlige oppfølgingssamtaler med mine medarbeidere for å sikre at vi kan gi relevante tilbakemeldinger begge veier
- Jeg skal bruke min lederkollega X som sparringpartner i den kommende seks-måneders perioden
- Jeg skal lese boka «XX YY» innen en måned

Målkort	Utviklingsmål			Handlingsplan	
Utviklings-områder	Målformuleringer	Indikator typer (KPI)	Mål/effekt	Tiltak	Frister/ Delfrister
Motivasjon og samarbeid (fra leder-evalueringen)	Jeg ønsker innen 6 måneder å bli bedre på å gi konstruktive tilbakemeldinger	Tilbakemeldinger fra andre	At mange bekrefter positiv utvikling	- Fortelle om målsettingen til egne medarbeidere - Ukentlige samtaler med mine medarbeidere - Gå på kurs/få coach - Lese boka «XX YY»	- Med en gang - Med en gang - Innen juni - Innen mars
		Lederevaluering/360	Score over 5		
	Plass til en ekstra målformulering dersom det er aktuelt				
Emosjonell intelligens (fra leder-evalueringen)	Jeg ønsker i løpet av 2020 å bli bedre til å delegere oppgaver til mine medarbeidere	Frigjort tid/kapasitet	- Mindre overtid - Mer overskudd	- Kartlegge egne oppgaver - Identifisere oppgaver som bør delegeres og hvem som kan/bør overta dem - Delegere de aktuelle oppgavene - Følge opp de aktuelle medarbeiderne	- Innen uke 10 - Innen uke 12 - Innen uke 15 - Løpende
		Endringer i individuelle rollebeskrivelser	Fem konkrete oppgaver overført		
	Plass til en ekstra målformulering dersom det er aktuelt				
«Gjøre jobben» (fra den forrige planmalen)	Jeg skal de neste tre månedene lære mer om fagområde X i avdelingens oppgaveportefølje for å kunne ta bedre beslutninger	Min egen opplevelse av mestring	At min selvtillit på fagområde X øker	- Lese boken «Dkjsjsks jdkjsjk» - Praktisere fagområde x sammen med medarbeider Y	- Innen dato X - En gang i uken de neste tre månedene
		Tilbakemeldinger fra våre brukere	At våre brukere er tilfredse med det vi leverer		
	Plass til en ekstra målformulering dersom det er aktuelt				

Individuell utviklingsplan for:

Nærmeste leder:

Dato:

Målkort	Utviklingsmål			Handlingsplan	
Utviklings- områder	Målformuleringer	Indikator typer (KPI)	Mål/effekt	Tiltak	Frister/ Delfrister

Personlig lederplattform og utviklingsplan

Læringsmål for denne filmen

- Hvordan ta ansvar for eget lederskap
- Hvordan bli mer bevisst og tilstede i eget lederskap
- Lære virkningsfulle metoder for utvikling av eget lederskap

*Kunnskaper, ferdigheter,
holdninger, samt inspirere til
anvendelse!*

