

AIDER

Ulike innfallsvinkler til hva god ledelse er

Harald Støre



Ulike innfallsvinkler til hva god ledelse er

Læringsmål for denne filmen

- Grunnleggende innsikt i hva som ligger i det å være leder
- Økt forståelse av dilemmaer i lederrollen
- Forstå at ledelse er å balansere det relasjonelle og det resultatorienterte
- Økt forståelse av at ledelse er et valg

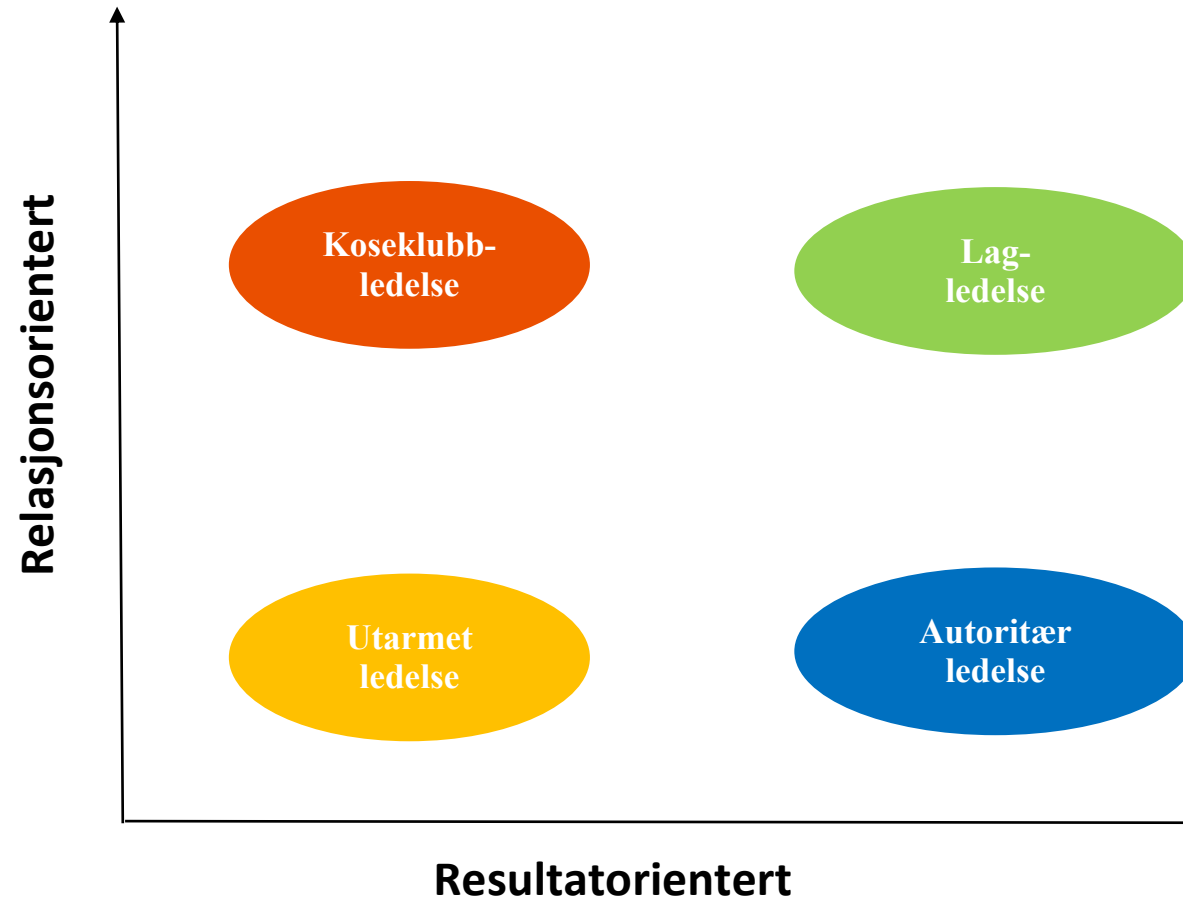
Kunnskaper, ferdigheter, holdninger, samt inspirere til anvendelse!



LE DEL SE

Hva er ledelse?

«Ledelse er å sette og realisere mål sammen med og gjennom andre»



Kilde: Blake og Mouton, 1957

Dilemmaer i rollen som leder



Sjef eller leder? ... Ja takk begge deler

Din kommunikasjon og hvordan du innretter den handler mest av alt om hva du vil oppnå:

- Videreformidle styringssignaler
- Gi informasjon
- Ha dialog med dine medarbeidere
- Gjennomføre diskusjoner om aktuelle tema(er)
- Forankre og skape forståelse for beslutninger

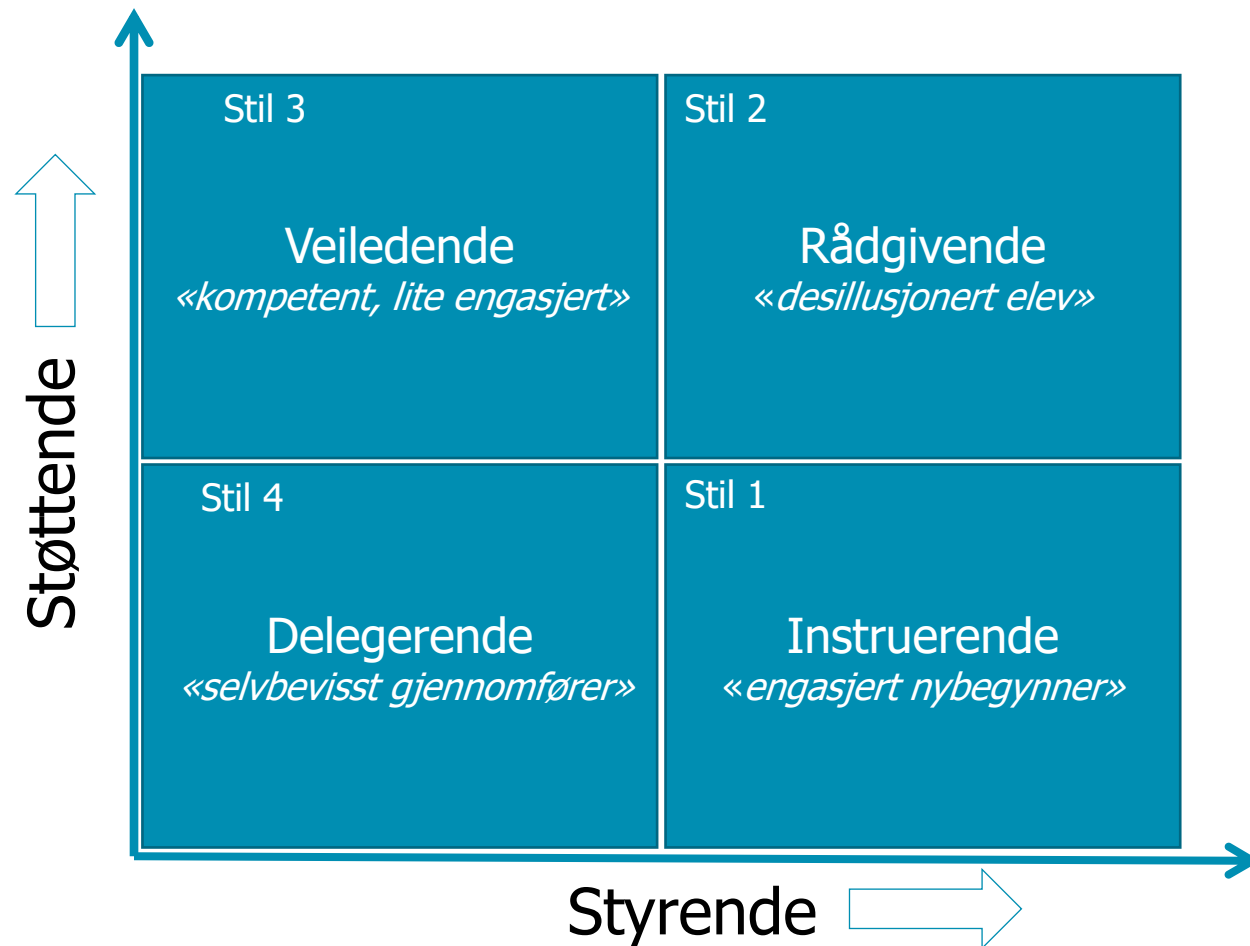
«Ovenfra og ned»

- Haster
- Trenger ikke forankring
- Saker som er avgjort av andre

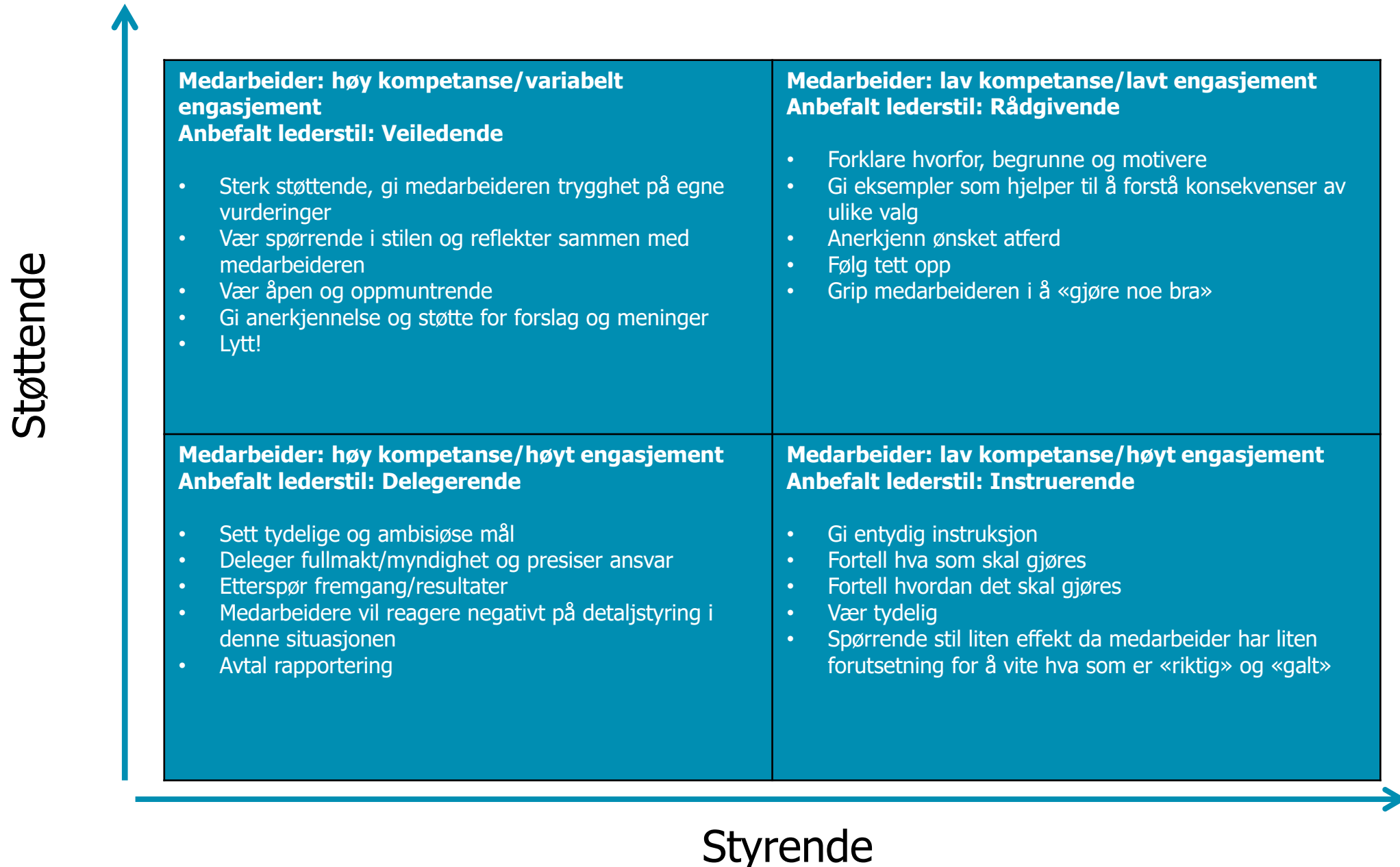
«Nedenfra og opp»

- Haster ikke
- Trenger forankring
- Strategisk viktige saker

Medarbeiderens kompetanse og motivasjon styrer valget



Situasjonsbestemt ledelse



AIDER

Praktiske verktøy

Innledning

På de neste sidene beskrives 4 situasjoner, hver med 4 forskjellige måter å håndtere dem på.

- Bruk 5 minutter alene til å velge den måten du mener er den riktige for hver av de 4 situasjonene. Sett en ring rundt dette alternativet og forbered deg på å begrunne valget.
- Diskuter så dette med en kollega i dette programmet eller i en gruppe og kom frem til hva dere mener er den beste måten å håndtere situasjonene på. Valgene bør kunne begrunnes.

SITUASJON 1:
Individuelt

Hva mener du er den beste måten å håndtere situasjonene på? Begrunn valgene.

OPPGAVEN

Du er leder for en gruppe som har arbeidet hardt for å fullføre en større rapport. Du har nå fått en ny mann i gruppen, og han må fullføre noen kostnads-overslag innen neste uke. Han har ikke gjort tilsvarende oppgave tidligere, og han vet lite om de krav som stilles til gruppen når det gjelder rapportens innhold og omfang. Han er spent og entusiastisk og vil gjerne lære mer om sin jobb i prosjektet.

DU VILLE

- a) Fortelle ham nøyaktig hva som er nødvendig å få med i rapporten og daglig følge fremdriften.
- b) Spørre om det er noe du kan gjøre for å hjelpe ham og bygge opp under hans entusiasme over å være med i prosjektet.
- c) Spesifisere de krav som stilles til omfang og informasjon i rapporten, men ta vare på de ideer eller forslag han måtte komme med
- d) Ønske ham velkommen til gruppen og sette ham i forbindelse med andre medlemmer i prosjektet som kan hjelpe ham med å utarbeide kostnadsoverslaget i tide.

BEGRUNNELSE

Ditt valg

SITUASJON 2:
Individuelt

Hva mener du er den beste måten å håndtere situasjonene på? Begrunn valgene.

OPPGAVEN

I det siste har du hatt noen utfordringer med en av dine medarbeidere. Du oppfatter at hun ikke tar jobben helt alvorlig, og du har stadig måttet minne henne om å holde tidsfrister.

Du har satt henne på en viktig oppgave, men på grunn av tidligere erfaring har du en mistanke om at hun ikke har den nødvendige ekspertise for å fullføre den.

DU VILLE

- a) Fortsette å gi instruksjon og følge opp arbeidet hennes.
- b) Fortsette å følge opp arbeidet hennes og samtidig forsøke å bringe på det rene hva hun tenker og føler når det gjelder denne spesielle oppgaven hun har fått tildelt
- c) Bli med i problemløsningen av denne oppgaven, tilby støtte, og bruke hennes ideer i fullføringen av oppgaven.
- d) La henne forstå at dette er en spesielt viktig oppgave og be henne kontakte deg hvis hun har noen spørsmål.

BEGRUNNELSE

Ditt valg

SITUASJON 3:
Individuelt

Hva mener du er den beste måten å håndtere situasjonene på? Begrunn valgene.

OPPGAVEN

På grunn av innskrenkninger i budsjettet er det behov for en grundig gjennomgang av avdelingens arbeidssituasjon. Du har bedt en høyt kvalifisert medarbeider ta seg av dette. Denne personen har lang erfaring fra alle arbeidsområder i avdelingen og har tidligere vært leder selv. Før var hun svært ivrig etter å påta seg litt "overordnede" oppgaver, men selv om du mener at hun er dyktig nok til å utføre denne oppgaven, synes det som om hun denne gangen er lite engasjert.

DU VILLE

- a) Ta ansvaret for gjennomgangen selv, men lytte til hennes forslag.
- b) Overlate prosjektet til henne og la henne bestemme hvordan oppgaven skal løses
- c) Diskutere situasjonen med henne. Oppmuntre henne til å ta ansvaret for oppgaven fordi hun har mye kunnskaper og erfaring.
- d) Ta ansvaret for gjennomgangen selv, gi klare retningslinjer når det gjelder hennes oppgaver i den og følge opp hennes arbeid nøye.

BEGRUNNELSE

Ditt valg

SITUASJON 4:
Individuelt

Hva mener du er den beste måten å håndtere situasjonene på? Begrunn valgene.

OPPGAVEN

En av dine medarbeidere kan vise til gode resultater. Du mener å ha et positivt forhold til vedkommende og har gitt henne mye oppmuntring hittil, men kanskje ikke så mye direktiver. Hun skal fortsette i sin sentrale stilling i det kommende år, og du må ta stilling til hvilken lederstil du skal benytte.

DU VILLE

- a) La henne arbeide selvstendig og la initiativet til din hjelp og støtte komme fra henne.
- b) Fortelle henne hvor viktig du synes det er å overholde tidsfrister og retningslinjer for hennes arbeid i det kommende året.
- c) Snakke med henne om de midler og mål du har bestemt deg for, men ta hensyn til forslagene hun måtte ha.
- d) Samarbeide med henne om de mål som skal nås, og be henne rapportere fremdrift til deg.

BEGRUNNELSE

Ditt valg

Ulike innfallsvinkler til hva god ledelse er

Læringsmål for denne filmen

- Grunnleggende innsikt i hva som ligger i det å være leder
- Økt forståelse av dilemmaer i lederrollen
- Forstå at ledelse er å balansere det relasjonelle og det resultatorienterte
- Økt forståelse av at ledelse er et valg

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

