



LEDER SKOLEN

Er du motivert til å bli en
relevant leder?

Er du motivert til å bli en bedre og mer relevant leder?

Å være leder er interessant og spennende. Å være leder kan også være krevende. Det er en rolle som det med rette er forventninger til. Det er forventet at du holder deg oppdatert om organisasjonen, fagfeltet du opererer innenfor, og ikke minst er det forventet at du når mål og er dyktig til å lede mennesker. Det går fort i svingene i arbeidslivet, og det gjelder å følge med

Å være en god leder i dag krever et bevisst og aktivt forhold til egen rolle. Det som har fungert de siste tiårene, fungerer ikke like godt lenger. Derfor kan være en nyttig øvelse å spørre deg selv hvorfor du har valgt å være leder, hva du er mer enn god nok på, og hva du trenger å styrke.

Din egen lederutvikling er noe du kan ta initiativ til på egen hånd, du behøver ikke vente på at det skal settes i gang fra øverste hold gjennom større og planlagte prosesser.

Kontinuerlig læring er en viktig del av dagens arbeidsliv. Å bli bevisst på egen utviklingen er en styrke. Da kan du sørge for at du styrer utviklingen i den retningen som er mest hensiktsmessig for deg med tanke på din egen rolle. Gjennom bevisstgjøring kan du også utvikle deg langt raskere. Hvordan blir du bevisst hvilke utviklingsområder du har? Å ha noe konkret å jobbe ut fra vil hjelpe deg til å finne områdene som er mest nyttig å utvikle for ditt lederskap.

Gjennom stegene i denne boken får du en starthjelp til å se på ditt lederskap, dine forbedringsområder og dine styrker. Du får også hjelp til å identifisere hvordan du fremstår som leder i dag.

Fokuset ditt bør ligge på alt som bidrar til å styrke din og dine kollegers tilpasningsdyktighet.

I denne e-boken finner du mer om:

- Styrk din evne til selvledelse
- Tør å la deg utfordre
- Ta initiativ
- Vær løsningsorientert
- Styrk din endringsevne
- By på deg selv
- Styrk din evne til samarbeid med forskjellige mennesketyper

Om du er fersk som leder eller en erfaren leder med mange års erfaring, tenker vi denne e-boken kan gi deg verdifulle tips og råd!

Lykke til!

Hvem er du som leder?



“For å lede et folk er det best å gå bak dem.”

– Lao Tzu

Når målet ditt er lederutvikling er det viktig å identifisere hvem du er som leder i dag, dine styrker og utviklingsområder, og hvilken leder du ønsker å være. Da har du noe håndfast å arbeide ut i fra, og du kan identifisere viktige områder som kan utvikle ditt lederskap i den retning du ønsker.

Bruk tid på å reflektere over, og svar så ærlig du kan på disse spørsmålene:

- Hva er mine forventninger til meg selv som leder?
- Hva tror jeg mine medarbeidere forventer av meg som sin leder?
- Hva mener jeg er mine viktigste arbeidsoppgaver? Prioriterer jeg riktig i hverdagen?
- Hva tenker jeg om min evne til å bygge tillit til mine medarbeidere? Er det noe jeg bør gjøre mer eller mindre av eller annerledes?
- Er det måter jeg er på eller arbeider på som jeg synes er gode? – og hvilke synes jeg ikke er fullt så gode?
- Hva tror jeg medarbeidere verdsetter mest med den jobben jeg gjør?
- Hva vet jeg mine medarbeidere gjerne skulle sett jeg gjorde som jeg bevisst ignorerer?
- Hva tror jeg mine kollegaer ser som mine største styrker? Hva tror jeg mine kollegaer ser som mine viktigste forbedringsområder?



Hvem ønsker du å være som leder?

Dog se, til slikt behøver vi en kraftig leder - med mot og innsikt nok. Hvor finnes han?

– Henrik Ibsen

Neste steg er å identifisere hvilken type leder du ønsker å være. Hva du ønsker å utvikle deg til? Hva du ønsker å være kjent for? Med utgangspunkt i svarene du satte opp i forrige øvelse setter du opp tre områder som du ønsker å ha en bevisst utvikling på.

For noen kan det være en faglig eller administrativ oppdatering, for de fleste av lederne vi jobber med er det relasjonell kompetanse. Det kan for eksempel være å bli en bedre lytter, flinkere til å gi feedback, kontrollere egne tilstander, gi og etablere tillit i teamet, tørre å være sårbar..Hva er dine tre ting som du ønsker å utvikle deg på?

Du kan også forestille deg at det skal holdes en festtale for deg på jobben om x antall mnd/år hvor du blir beskrevet med tre setninger - det er avtrykket du har lagt igjen. Hva skal sies da?

Når du nå har satt opp hva du ønsker å utvikle deg på, hvilke steg kan du gjøre for å utvikle ditt lederskap? Hvilke handlinger, tiltak eller aktiviteter er det nødvendig å gjennomføre med tanke på de tre områdene du ønsker bevisst utvikling på?

Hvem kan bistå deg i denne prosessen? Hvem kjenner du som du kan ha som rollemodell?

Skriv ned hvordan du ønsker ditt lederskap skal være, og ha dette som dine mål for utviklingen.

Skriv også ned hvordan du vil vite at du har fått det til. Hva er ditt bevis på at du har klart det? Som du skjønner ber vi deg om å være så spesifikk at du kan konkretisere hva som da gjøres annerledes. Det er viktig for at du skal kunne måle fremgangen din.

Finn dine verdier!



En verdi kan beskrives som et kompass eller fyrstårn. Verdier påvirker hvordan vi tenker, hva vi fanger opp av informasjon, hvordan vi motiveres og evaluerer situasjoner og mennesker.

Summen av verdiene danner grunnlaget for vår identitet. De har som oftest ulik grad av viktighet og varierer fra person til person – fra organisasjon til organisasjon. Det som er viktig for deg er ikke nødvendigvis viktig for din kollega. Vi kan ha den samme verdien som enkeltindivider og som organisasjon, - men betydningen vi gir verdien kan være ulik.

Våre verdier er viktige for våre handlinger, og våre handlinger kan vise hvilke verdier vi faktisk har. Når vi tar en avgjørelse påvirkes den bevisst eller ubevisst av våre innstillinger, holdninger og verdier.

Du blir bevisst dine verdier gjennom refleksjon og erfaring. Å tenke over hva som er viktig, og hva som betyr noe for deg, kan øke forståelsen for egne verdier. Erfaring spiller også en sentral rolle. Enkelt kan vi si at verdier er noe som er

grunnleggende verdifullt for mennesket. For de fleste mennesker vil noen verdier være viktigere enn andre. Når du må velge mellom ulike alternativer som er viktige for deg, vil valget ditt ofte si noe om hvilke verdier du rangerer høyest.

Gode spørsmål til refleksjon:

- Hva er det som er viktig for deg i livet, og særlig i arbeidslivet? Og hvorfor er det viktig for deg?
- Hvordan passer dine verdier sammen med dine styrker. Vær oppmerksom på at de alltid ikke trenger å henge sammen.
- Hvordan kan du endre måten du bruker dine styrker på som gjør at de er mer i overensstemmelse med dine verdier?

For å komme frem til verdier kan det være smart å stille deg selv dette spørsmålet flere ganger slik at du kommer frem til de abstrakte verdiordene som fleksibilitet, utvikling, lojalitet, trygghet, kjærlighet, tillit, glede.



Finn dine styrker

“Når alle tenker likt er det ingen som tenker.”

– Walter Lippman

Du finner mange av dine styrker gjennom erfaringer og tilbakemeldinger fra mennesker rundt deg.

Gjør en egenanalyse basert på dette, med følgende spørsmål:

- Hva er du god til?
- Når får du positiv feedback?
- Hvilke unike ferdigheter kjennetegner deg?
- Hva eksakt gjør du de gangene du lykkes?

Analysen vil gi deg informasjon og innsikt. Svarene gir et godt utgangspunkt for å jobbe med egen selvledelse.

Å tenke over egne styrker kan gjøres med jevne mellomrom. Om du aktivt søker tilbakemeldinger vil egenanalysen bli enda bedre.

Ta kontakt med nåværende og tidligere kollegaer, både de som du har ledet og de som har ledet deg samt øvrige kollegaer, venner, familie og be dem om å beskrive dine 3-5 av dine styrker med eksemplifisering, altså forklare hvorfor de mener at du for eksempel er fremoverlent.

Be gjerne også om hva de tenker er dine 2-3 forbedringsområder og hvorfor. Det er mye gull i å få feedback fra mennesker som kjenner deg fra ulike arenaer i livet og ikke minst å se hvordan feedbacken matcher med dine egne tanker.

Kanskje du må justere måten du ser egne styrker og forbedringsområder på?

En coachende tilnærming!



En coachende lederstil innebærer at lederen bruker coaching som metode for å nå mål. Coaching er å ta i bruk menneskers potensiale for å forbedre deres prestasjoner. Det er å hjelpe dem til å lære, snarere enn å belære dem. Hver enkelt medarbeider har mulighet til å bli den beste utgaven av seg selv. Lederstilen er mest effektiv når lederen ønsker å hjelpe medarbeiderne til å bygge varige personlige styrker, slik at medarbeiderne lykkes på sikt.

En coachende leder tar utgangspunkt i følgende fire spørsmål:

1. Hvor er du i dag?
2. Hva er dine mål? Drømmer? Ønsker?
3. Hva hindrer deg i å nå dine mål? Hva er unnskyldninger og hva er reelle hindre? Hvordan skal du forsere hindre? Hvem og hva kan bistå deg?
4. Hvordan handle for å realisere mål? Hva konkret skal du gjøre?

Har du hørt om lederen som tok tusjen og krev Le-Del-Se på whiteboard i møterommet?

«Dette er starten på en prosess og jeg ønsker at vi sammen skal Le og ha ærlige diskusjoner med stor takhøyde. Vi skal Dele av våre erfaringer, tørre å være ydmyke og hente frem all den kompetansen vi har. Og vi skal Se hverandre og lytte og anerkjenne. Gi hverandre tilbakemeldinger og ta imot feedback med beste intensjon. Når vi har det tydelig for oss hvordan vi skal utøve lederskap og kan være gode rollemodeller selv, da skal vi ut og trene vårt mellomledernivå slik at vi sammen utøver ledelse som gjør at våre medarbeidere er stolte. På den måten vil vi balansere at vi beholder gode tall samtidig som vi beholder verdifulle medarbeidere.»

Hva hadde skjedd om du som leder hadde holdt denne talen for deg og din ledergruppe og dine medarbeidere?



Avklar forventninger

Avklare hvilke forventninger medarbeiderne har til deg. Medarbeidere har selvsagt forventninger til sine ledere. Så lenge du ikke har spurt, vil du ikke kjenne til dem. Vær åpen for at forventningene ikke alltid er i tråd med det du hadde ønsket. Vær åpen og løsningsorientert. Å komme noen i møte kan kreve mye av ditt lederskap, men det er det verdt. For alle parter.

Å få feedback fra en kollega eller medarbeider ved å høre hvordan det er for denne personen å samarbeide med deg, kan være en måte å bidra til en positiv avklaring av forholdet mellom dere. En annen effekt kan være at tillit skapes og at dere som kollegaer og medarbeidere åpner dere mer og blir tydeligere overfor hverandre. I begge tilfellene blir det klarere kommunikasjonslinjer.

Fortell dine medarbeidere at du ønsker en speed date med dem individuelt. Du skal lytte til dem og be dem forberede seg til å snakke om disse tre spørsmålene:

1. Hvilke forventninger har de til ledere generelt?
2. Hvilke spesifikke forventninger har de til deg som leder som de savner i dag?
3. Hvilke forventninger innfrir du som leder i dag og hvordan?

Starter du samtalen med å rammesette at du ønsker å utvikle deg som leder, og derfor ønsker feedback, er sannsynligheten stor for at du får den tilliten fra dine medarbeidere til at de er ærlig og åpne ovenfor deg.

Dersom du i tillegg starter med å fortelle dem det du har definert som dine største utviklingsområde, men at du også ønsker feedback fra dem for å avsjekke, er sannsynligheten enda større.

Tilbakemeldinger handler om å dele oppfattelser. Å få feedback er langt fra å fortelle deg hvordan du er. Det er å gi deg en mulighet til å få vite hvordan andre oppfatter deg. Denne oppfattelsen kan være annerledes enn slik du selv, eller andre, har oppfattet deg.

At du aldri har hørt noen oppfatte deg slik før, kan enten bety at ingen tidligere har fortalt deg om det, eller det kan dreie seg om at den måten du oppfører deg på har truffet noe hos den andre ut fra hvem den er, enten det nå er positivt eller negativt.

Eierskap



Hvilken følelse vil det gi deg å forstå, akseptere og beslutte at du delegerer og slipper kontroll?

Eierskap er et nøkkelord for god ledelse og det krever en coachende lederstil som blant annet betyr at lederen gir større ansvar, og klare tilbakemeldinger til hver enkelt medarbeider. Slik opplever de eierskap til sin egen situasjon, sin jobb og sine resultater. For å oppnå dette må leder stole nok på seg selv til å tørre å delegerere.

En måte å jobbe med viljen til å slippe kontrollen, er ved å ta ideen fra et prinsipp ut til muskler og handling via gode spørsmål og refleksjoner som de nedenfor:

- Hva skal til for at du kan akseptere at det er viktig å delegerere og slippe kontrollen?
- Hva innebærer det å forstå og akseptere at det er viktig å delegerere og slippe kontrollen?
- Hvordan aksepterer du at det vil gjøre det lettere for deg ved å delegerere og slippe kontrollen?
- Og hvordan aksepterer du at det vil gjøre det bedre for dine medarbeidere?
- Og når du aksepterer dette, hva er du da overbevist om som støtter oppunder dette?
- Hva tror du virkelig på når det gjelder å delegerere og slippe kontrollen?
- Og når du er overbevist og tror på dette - hvilke avgjørelser er du da villig til å ta?
- Så når du nå tar disse avgjørelsene - hvordan opplever du det?
- Hva tenker, hører, ser, føler du?



Prioriteringer

Som leder vil du oppleve mange ulike forventninger. Det er forventninger fra egen leder, ledere på samme nivå, og egne medarbeidere.

Ofte har du ikke mulighet til, eller ønske om, å møte alle forventningene. Du har behov for å prioritere de du mener er viktigst.

- Hvordan prioriterer du arbeidshverdagen din?
- Har du oversikt over dine styrker og verdier slik at du har anledning til å prioritere og handle mest mulig i samsvar med disse?
- Hvordan prioriterer du arbeidshverdagen din?
- Har du oversikt over dine styrker og verdier slik at du har anledning til å prioritere og handle mest mulig i samsvar med disse?

Oppgaver kan plasseres i disse 4 kategoriene

VIKTIG, MEN HASTER IKKE

DETTE ER OPPGAVER DU BØR PRIORITERE, MEN SOM DESSVERRE OFTE UTSETTES.

EKSEMPLER ER PLANLEGGING, RELASJONSBYGGING OG FORVENTNINGSAVKLARINGER MED MEDARBEIDERE. SOM LEDER FÅR DU STORT UTBYTTE AV Å SETTE AV TID TIL SLIKE OPPGAVER.

VIKTIG OG HASTER

OPPGAVER I DENNE KATEGORIEN HAR OFTE EN TIDSFRIST SOM GJØR AT DE PRIORITERES.

NÅR DU I TILLEGG SER AT DE HAR EN MENING ER DET BRA DE KOMMER LANGT OPP PÅ DIN LISTE.

UVIKTIG OG HASTER IKKE

DETTE ER AVBRYTELSE OG IRRELEVANTE OPPGAVER SOM KAN DUKKE OPP.

SOM LEDER BØR DU STERKT VURDERE Å SI NEI TIL SLIKE OPPGAVER. DU TRENGER Å BRUKE DIN TID OG RESSURSER TIL DET SOM ER VIKTIG OG GJØR EN FORSKJELL FOR DEG OG ANDRE.

MINDRE VIKTIG, MEN HASTER

DETTE ER OPPGAVER SOM OFTE FÅR FOR MYE OPPMERKSOMHET.

EKSEMPLER ER LITE VIKTIGE MØTER, ELLER TELEFONSAMTALER DU EGENTLIG IKKE HAR TID TIL OG SOM DU I TILLEGG OPPLEVER SOM MENINGSLØSE ELLER LITE VIKTIGE. SOM LEDER BØR DU VURDERE OM SLIKE OPPGAVER KAN DELEGERES ELLER NEDPRIORITERES.



Selvedelse

Du trenger å vite hvordan du kan korrigere deg selv og utnytte dine sterke sider. Da er du best er i stand til å lede i situasjoner som bærer preg av raske endringer og utilstrekkelig informasjon. Omgivelsene rundt deg, de som er avhengig av deg, dine kolleger må vite at du tar lederansvar og gir dem nødvendig hjelp og støtte. Du vinner mye på å lede styrkebasert.

Tren også opp dine medarbeidere til å lede seg selv, ta ansvar og gi de myndighet slik at du som leder kan frigjøre tid til å tenke langsiktig utvikling av din avdeling eller virksomhet. Klarer du ikke dette bør du kanskje skifte ut deg selv som leder. Mennesker er ikke roboter og din relasjonelle kompetanse betyr mye for å skape vekst og utvikling.

Et annet viktig element i selvedelse er knyttet til det å oppleve mestring. Mestringstro påvirkes av faglig kompetanse, opplæring, trening, veiledning, lagånd,

tidligere erfaringer og forutsetter en positiv innstilling. Mestring styrkes når vi har tro på å at vi kan påvirke måloppnåelse positivt, og når vi evner å tolke hendelser i et konstruktivt lys.

For å skape mestringstro og begeistring er det seks kriterier som er essensielle:

- Anerkjennelse - en kultur hvor vi ser hverandre og gir hverandre feedback
- Mestring - at det tilrettelegges for at mål er mulige å oppnå og at medarbeider har tilgang til verktøy og læring
- Inspirerende mål - at det settes mål som oppleves som meningsfylte, at målet bak målet defineres. Tall og prosenter er sjeldent inspirerende for mere enn et knippe medarbeidere
- Glede og humor - at kollegaer har det hyggelig sammen og at det er takhøyde til galgenhumor og latter og glede.
- Oss - vi følelsen - at vi tenker "one company" fremfor silotankegang og finner ut hvordan vi sammen skal løfte selskapet, klare mål, bygge miljø.

Refleksjon og evaluering



Mange ledere er svært operative og kan til tider oppleve at de løper rundt i hamsterhjulet. Da kan det være lett å prioritere feil, og bruke tid på ting som verken haster eller er viktige nok. Når vi løper i hamsterhjulet kan det være vanskelig å få oversikt og det er derfor helt essensielt å sette av tid til refleksjon og evaluering.

Hvordan vil du besvare følgende utsagn:

- Jeg setter av tid til personlig utvikling og kompetansebygging
- Jeg er systematisk i måten jeg arbeider med selvutvikling på
- Jeg ser til at jeg får tilbakemeldinger fra mennesker rundt meg og bruker disse på en selvutviklede måte
- Jeg er systematisk og planlegger for å få tid, både til arbeid og fritid
- Jeg forsøker å lytte mer enn å snakke

Når dere har møter - hva med en en 10 min refleksjonsrunde før dere går hver til dere?

- Hva fungerte bra i dette møtet?
- Hva kunne gjort det enda bedre?
- Hva skal vi gjøre annerledes i neste møte?
- Og sitter du i en ledergruppe er dette gode spørsmål å reflektere over sammen:
- Hva slags lederskap trenger selskapet?
- Hva er nøkkelegenskapene for godt lederskap?
- Hvordan vil dere lede?
- Hva slags atferd ser dere i et "future perfect" bilde?
- Hvilke verdier og overbevisninger støtter denne adferden?
- Hvilke gap er det mellom "perfect future" og rikets tilstand i dag?

Når dere som ledere er samstemte om verdier og holdninger og definerer en felles standard for hvordan lederteamet jobber sammen, er det virkningsfullt å sette opp de felles lederegenskaper dere ønsker. Deretter lager hver enkelt av dere en plan for å styrke og utvikle disse egenskapene.



Skap positivitet og gi anerkjennelse

Det er ikke alltid like lett å løfte blikket i en travel lederhverdag. Denne lille e-boken er en anledning til å reflektere over hvilke ambisjoner du har som leder.

Det er viktig å stoppe og trekke pusten iblant og ta en titt på sitt eget lederskap. Se deg bakover og tenk igjennom hva du kan lære av erfaringene dine. Hva er du stolt av, og hva vil du gjøre annerledes fremover? Ledelse og lederskap handler om personlig lederstil, lederegenskaper og funksjoner du skal fylle.

Ledelse handler mye om praktiske, kloke grep som å sørge for at de ansatte har den informasjonen og de ressursene de trenger, at det er systemer for kvalitetssikring og evaluering på plass, og at alle får den opplæringen de trenger.

Oppgaven din som leder er å skape resultater for virksomheten og ta vare på dine medarbeidere.

Skal du levere på det, må du tenke igjennom hvordan du leder, være oppdatert og i konstant utvikling.

Vær en god rollemodell ved å være positiv, tydelig, coachende og tilgjengelig. Her er noen enkle råd:

**Positiv:**

Se medarbeiderne i sin prestasjon og gi kommentarer til det du ser. Finn det som er bra, selv om ikke alt har gått etter planen. Gode spørsmål kan være: Hva blir neste skritt nå? Hva kan vi lære av dette? Er det noe som har gjort inntrykk på deg, så fortell det. Finn noe som er bra ved teamet. Snakk positivt om ditt team i organisasjonen. Husker du å feire? Det er lett å glemme alt dere har fått til fordi dere løper videre til neste oppgave. Husk å stoppe opp og feire gjennomførte prosjekter og gode resultater, og gi medarbeiderne skikkelige tilbakemeldinger som viser at du ser hvilken innsats de legger inn.

Tydelig:

Snakk ofte og mye om målene. Koble sammen organisasjonens mål med tilbakemeldinger til den enkelte. En kommentar kan være: Så bra at du tok kontakt med kunden om dette. Det hjelper oss til å beholde dem og gjør mye for vårt mål om kundetilfredshet. Gleden over gode resultater skaper mestringstro, raushet, energi og positivitet. Å være tydelig handler også om å våge å ta beslutninger. Mange ledere sliter med beslutningsvegving og åpner for stadige utsettelse og omkamper. Det er å fraskrive seg lederskapet. Skal du få gode resultater må du ta beslutninger og gjøre prioriteringer, og stå for det. Ikke minst må du klare å prioritere noe ned.

Coachende:

Du trenger ikke å ha svar på alt, vær heller god på å stille de gode spørsmålene som åpner nye perspektiver. Øv deg på forskjellige metoder. For å kunne stille relevante spørsmål, må du delta i medarbeidernes hverdag.

Det er din oppgave som leder å takle forskjellige medarbeidere. Noen er det veldig lett å like, andre utfordrer deg og din måte å tenke på. Å kjenne de ansatte, og vite at de må behandles ulikt fordi de er forskjellige, hjelper deg å bidra til et positivt arbeidsmiljø og god stemning.

Tilgjengelig:

Interesse er helt avgjørende. Snakk med medarbeiderne både ansikt til ansikt og digitalt. Finn ut hva tilgjengelighet betyr for den enkelte. Kanskje noen rutiner må endres?

Tilgjengelig er også å stille opp for de ansatte. En god leder tar støtten for sine ansatte utad og tar eventuelle oppgjør med dem internt på kammerset. Også innad er det viktig å være støttende, ikke skyve alt over på de ansatte, men sørge for at de har den støtten, veiledningen og ressursene de trenger.



Skap en kultur for vekst og utvikling

Det krever en landsby å oppdra et barn, sies det. Det samme kan sies om ledelse. Selv om det er du som er lederen, betyr ikke det at du skal takle rollen helt på egen hånd. En god leder ser sine styrker og forbedringsområder, og skaffer støttespillere som kan utfylle og utfordre der det skorter eller er behov for ekstra innsats. Vurder en ekstern coach og interne sparringspartnere som kan støtte deg i ditt lederskap.

Ingen er supermennesker, heller ikke en leder. Studier viser at ledere som viser sine menneskelige sider, lykkes oftere. Fortell dine medarbeidere at du jobber med å utvikle deg og skap en kultur hvor det er lov å feile og være menneskelig.

Tilbakemelding:

Resultat: Hva ønsker du?

Tilbakemelding: Hvordan kan du lære av dette?

Hvordan: Hva skjedde?

Mulighet: Hvordan kan du utnytte dette i din egen læring?

Nysgjerrighet: Hva forutsetter jeg her?

Feilfokusering:

Problem: Hva har gått galt?

Fiasko: Hvem sin feil er dette?

Hvorfor: Hvorfor skjedde dette?

Begrensning: Hvilke begrensninger og hindre skaper dette for deg?

Forutsetninger: Det er sånn det er

**Resultater istedenfor bebreidelser - Hvordan istedenfor hvorfor - Mulighet i stedet for nødvendighet
Feedback istedenfor fiasko**

Siste ord....



Det er ikke alltid like lett å løfte blikket i en travel lederhverdag.

Denne lille e-boken er en anledning til å reflektere over hvilke ambisjoner du har som leder. Det er viktig å stoppe og trekke pusten iblant og ta en titt på sitt eget lederskap

Se deg bakover og tenk igjennom hva du kan lære av erfaringene dine. Hva er du stolt av, og hva vil du gjøre annerledes fremover?

Ledelse og lederskap handler om personlig lederstil, lederegenskaper og funksjoner du skal fylle.

Ledelse handler mye om praktiske, kloke grep som å sørge for at de ansatte har den informasjonen og de ressursene de trenger, at det er systemer for kvalitetssikring og evaluering på plass, og at alle får den opplæringen de trenger.

Opgaven din som leder er å skape resultater for virksomheten og ta vare på dine medarbeidere.

Skal du levere på det, må du tenke igjennom hvordan du leder, være oppdatert og i konstant utvikling.

“En god leder forstår å gjøre seg selv overflødig.

– Gerhard Schwarz



© 2020 Lederskolen. All Rights Reserved.
www.leder-skolen.no