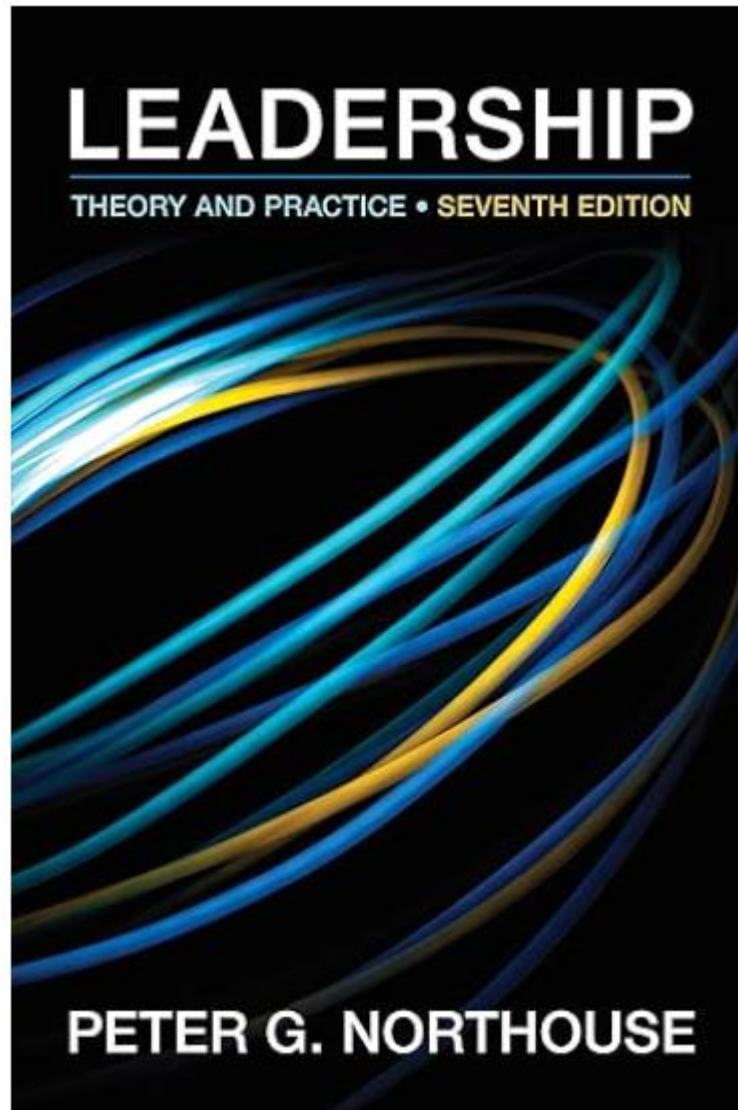


A person in a dark suit is shown from the chest up, holding a glowing digital interface. The interface features several icons: a central bar chart, multiple person icons, and a network of dashed lines connecting these elements. The background is dark with some light blue network-like patterns on the left side.

Hva er god og effektiv ledelse

Lære mer?



Hva er ledelse?

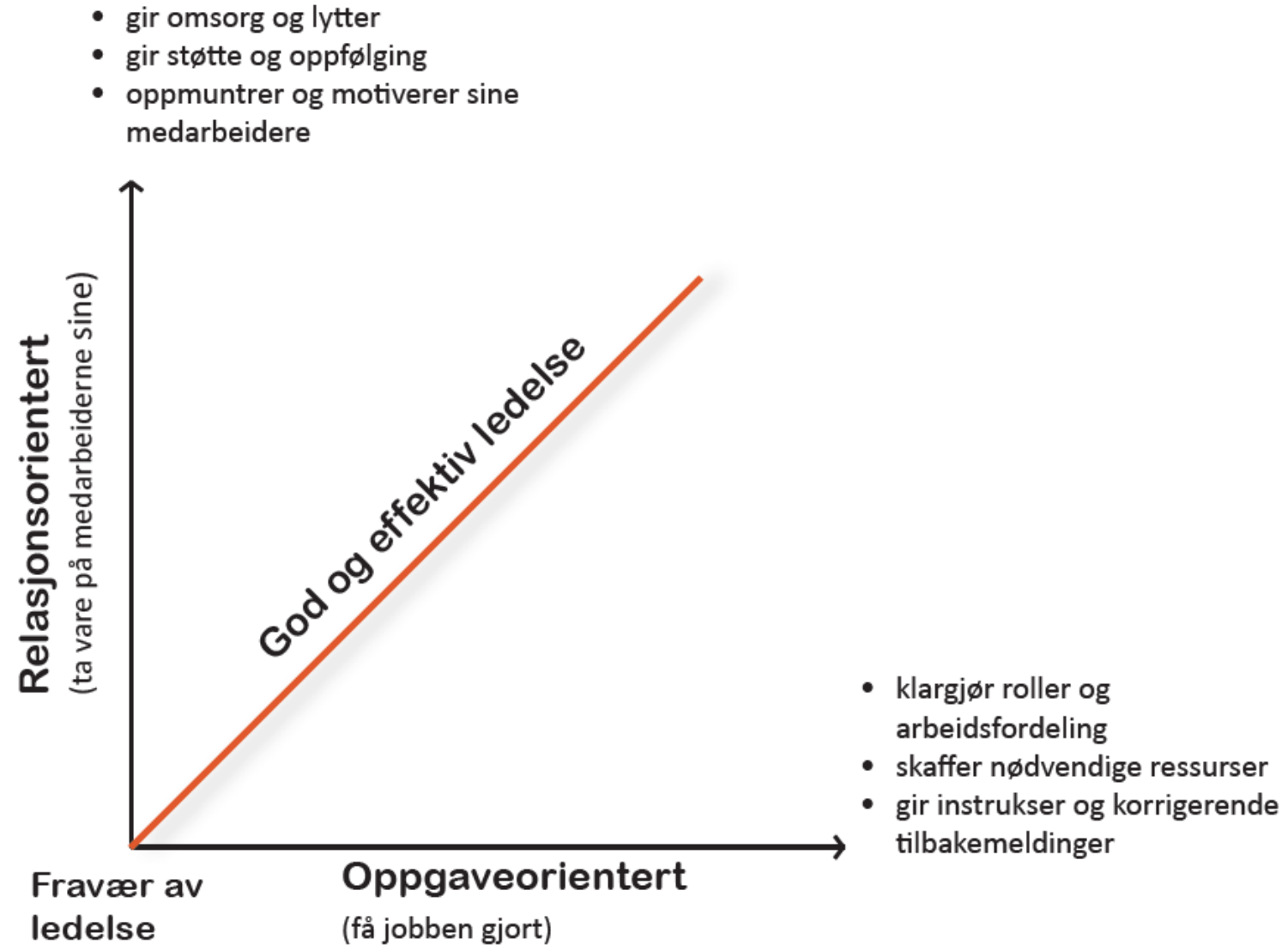
- Ledelse er en prosess der et individ påvirker en gruppe av individer til å oppnå et felles mål
 - Ledelse handler om å få jobben gjort gjennom andre
- Ledelse handler om å få jobben gjort, og ta vare på medarbeiderne sine
- Vi jobber med oppgaver og prosjekter, men vi lykkes gjennom relasjoner og samarbeid



Hva er lederens ansvarsområder?

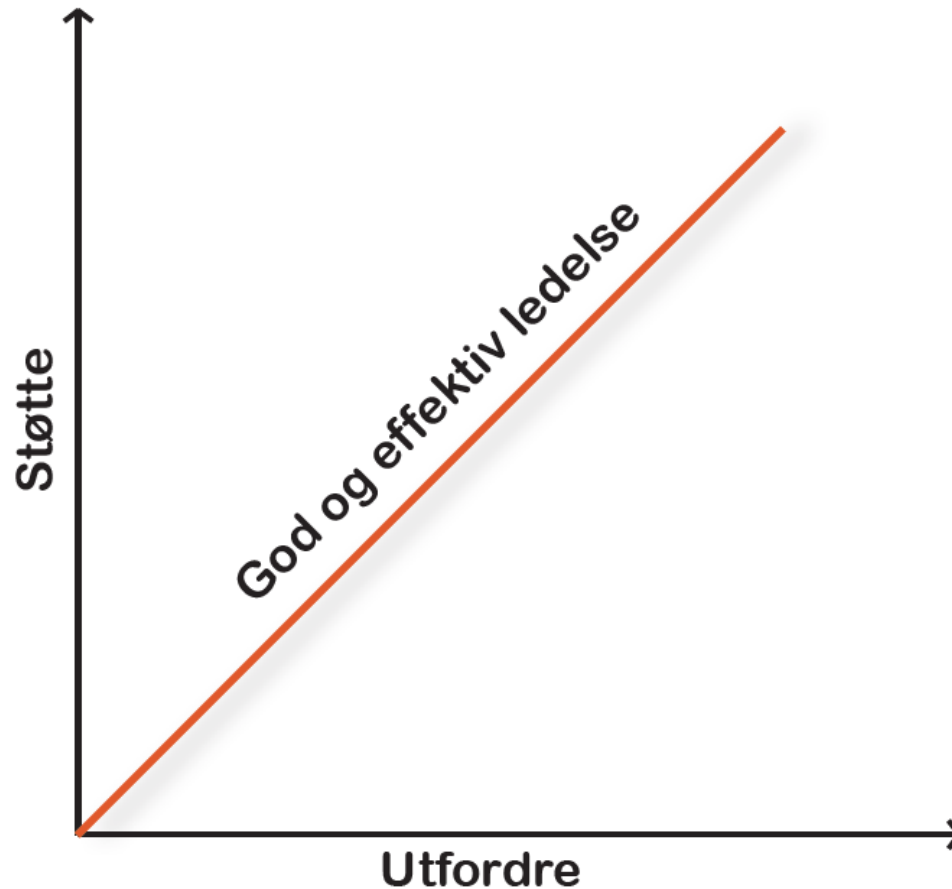


Hva er god ledelse?



Hva er god ledelse? To hovedmuskler

- lytte og stille spørsmål
- gi anerkjennelse og oppmuntring
- gi opplæring og oppfølging
- ta seg tid til sine medarbeidere



- tydelige forventningsavklaringer
- ansvarliggjøre sine medarbeidere
- stille krav og sette høye standarder
- korrigere ved feil eller underprestering

Administrere vs lede endring

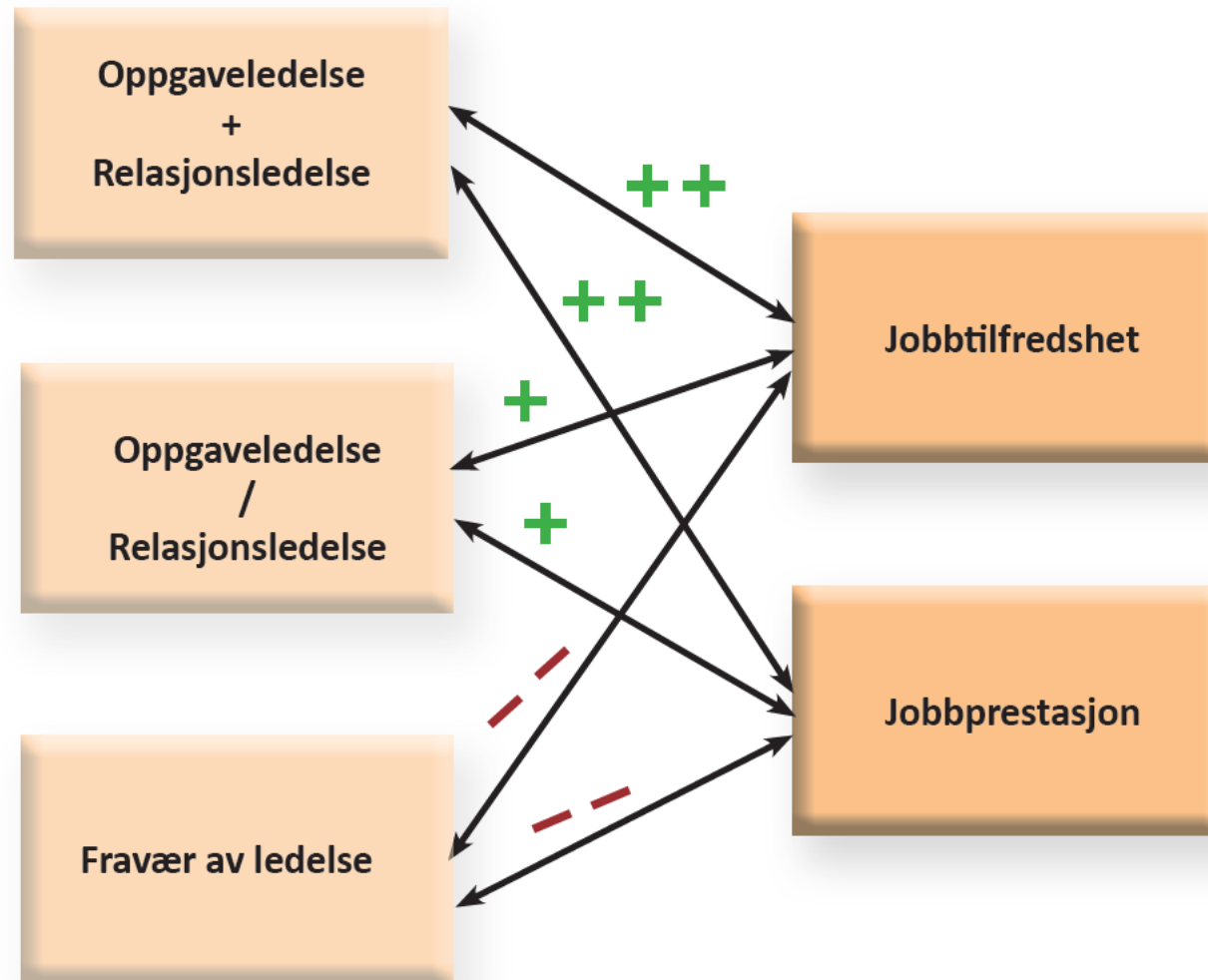
Administrere

- Planlegge og budsjettering
 - Lage en detaljert plan over hvordan en skal oppnå resultater
- Organisering og bemanning
 - Hvilket individ passer best til de ulike arbeidsoppgavene og hvem passer best til å utføre de ulike delene av planen
- Kontroll og problemløsning
 - Overvåke resultater, oppdage avvik fra planen og løse problemer

Lede

- Etablere retning
 - Utvikle en visjon som beskriver en ønsket fremtidig tilstand, og en strategi for hvordan en skal komme dit
- Sammenstille individer
 - Få medarbeidere til å forstå, tro på, og arbeidet sammen i retning mot visjonen
- Motivere og inspirere
 - Dekke medarbeideres menneskelige behov for anerkjennelse, medbestemmelse og tilhørighet

Hva er mest effektivt?



Hvordan opplever norske medarbeidere sin leder?

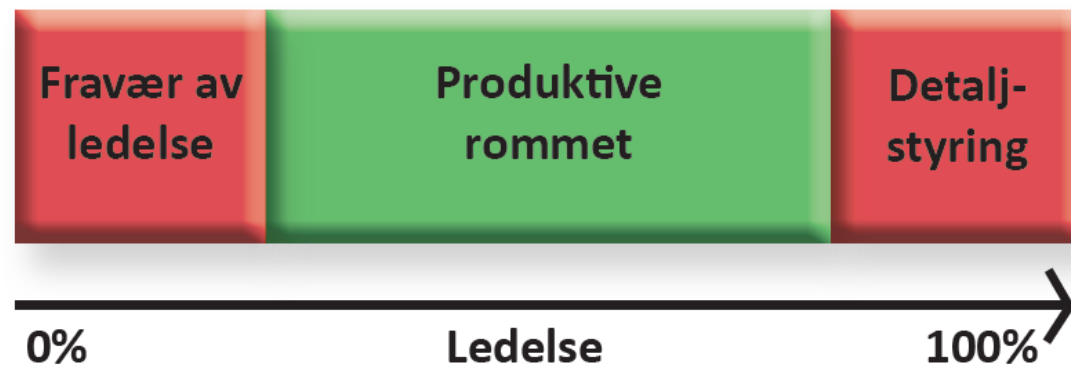
Norsk arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen statistisk sentralbyrå (ssb) 2019

- Relasjon
 - 32 % av ansatte opplever en svak relasjon til sin leder
 - 23 % av ansatte opplever en svak relasjon til sine kolleger
- Tilbakemelding fra leder
 - 29 % av ansatte får sjelden eller aldri tilbakemelding fra leder på hvordan man utfører jobben
- Tilbakemelding til leder
 - 33 % blir møtt med uvilje fra leder hvis man kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene
- Norsk studie, 4500 deltagere, fant at:
 - 21 % svarte at de opplever fravær av ledelse
 - 33 % svarte at de opplever fravær av ledelse eller destruktiv ledelse

La-det-skure ledelse (fravær av ledelse)

Lederen er fraværende til medarbeideres store fortvilelse

- Mangel på oppfølging
- Lite tilgjengelig
- Manglende kommunikasjon
- Unngår konflikter
- Mangel på retning



Dette må du unngå

Fravær av ledelse

Min leder er ikke til stede når jeg har behov for min leder

Min leder unngår å involvere seg når det kommer opp saker som er viktig for meg

Min leder unngår å ta beslutninger som har stor betydning for meg

Min leder utsetter å svare på spørsmål som det haster for meg å få svar på

Min leder unngår å involvere seg når viktige ting oppstår

Skala 1-5

1 – veldig uenig

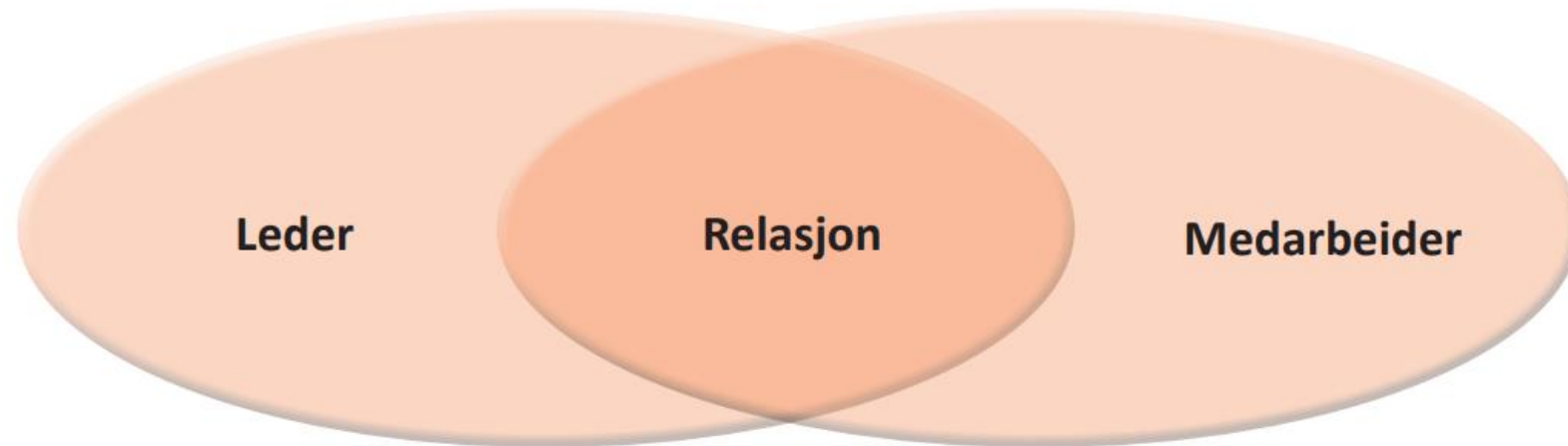
2 – uenig

3 – nøytral

4 – enig

5 – veldig enig

Den gode leder-medarbeider relasjonen



Norsk studie om LMR

- Stor norsk studie, nesten 2000 deltagere, om konsekvensene av leder-medarbeider relasjonen (LMR).
- Gode relasjoner:
 - økt motivasjon
 - høyere jobbtilfredshet
 - mer deltagelse
 - bedre jobprestasjoner
- Dårlige relasjoner:
 - høyere konfliktnivå
 - negative følelser og mindre jobbtilfredshet
 - økt stress
 - økt turnover

Dette bør du få på plass

En god leder-medarbeider relasjon

Jeg opplever at jeg har en god relasjon til min leder

Relasjonen til min leder er basert på gjensidig tillit

Min leder tar seg tid til meg når jeg har behov for hjelp

Jeg opplever at det er lett å være åpen, ærlig og betro seg til min leder

Min leder bruker tid på å lytte til meg

Skala 1-5

1 – veldig uenig

2 – uenig

3 – nøytral

4 – enig

5 – veldig enig

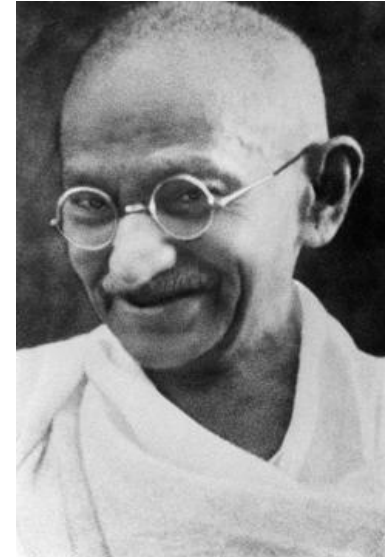
Transformasjonsledelse

- Transformasjonsledelse er en prosess der en leder medarbeidere gjennom å:
 - forstå deres motiver
 - dekke deres behov
 - behandle dem som hele mennesker
 - og sette motiverende mål for arbeidsgruppen
- De 4 I'ene i transformasjonsledelse:
 - Idealisert innflytelse
 - Inspirerende motivasjon
 - Individuell oppmerksomhet
 - Intellektuell stimulering



1) Idealisert innflytelse (rollemodell)

- Lederen er en inspirerende rollemodell for sine medarbeidere
- Medarbeidere ser opp til, respekterer, og har tillit til lederen
- Lederen går foran som et godt eksempel:
«talk the walk» and «walk the talk»



2) Inspirerende motivasjon (motivere)

- Lederen inspirerer sine medarbeidere ved å formidle motiverende mål og en attraktiv visjon for fremtiden
- Gir medarbeidere en visjon og mening med det de gjør
- Skaper en felles tilhørighet og retning blant arbeidsgruppen



3) Individuell oppmerksomhet (omsorg)

- Lederen bidrar til medarbeideres faglige og personlige utvikling ved å gi dem individuell oppmerksomhet og se hvert enkelt individs unike behov
- Individuelle forskjeller blant medarbeidere som:
 - erfaring
 - kompetanse
 - ambisjoner
 - personlighet



4) Intellektuell stimulering (toveiskommunikasjon)

- Lederen stiller spørsmål og kommer med innspill som hjelper medarbeidere å tenke på vanlig praksis og problemer på nye måter
- Lederen er også åpen for kritiske spørsmål og tilbakemeldinger fra sine medarbeidere på hvordan de selv kan bli en enda bedre leder



Dette bør du strekke deg etter

Transformasjonsledelse (4 l'er)

Idealisert innflytelse (rollemodell)

Er tydelig på sine verdier og praktiserer i tråd med disse

Frembringer stolthet og respekt i andre og inspirerer gjennom å fremstå som svært kompetent

Går utover sine egne interesser for å gjøre det som er best for gruppen

Inspirerende motivasjon (motivere)

Formidler en klar og optimistisk visjon for fremtiden

Snakker optimistisk om fremtiden

Fremmer tillit, engasjement og samarbeidsånd blant de ansatte

Individuell oppmerksomhet (omsorg)

Forholder seg til de ansatte som enkeltindivid, støtter og oppmuntrer deres utvikling

Tar seg tid til den enkelte og hjelper dem for å utvikle styrkene sine

Oppmuntrer og anerkjenner de ansatte

Intellektuell stimulering (toveiskommunikasjon)

Oppfordrer til å tenke problemstillinger på nye måter og utfordrer eksisterende antagelser

Lederens ideer gjør at jeg kan tenke nytt på ideer som jeg aldri hadde stilt spørsmålsteget ved tidligere

Vekker min nysgjerrighet om å gjøre ting på nye måter ved å lytte og stille meg spørsmål

Skala 1-5

1 – veldig uenig

2 – uenig

3 – nøytral

4 – enig

5 – veldig enig