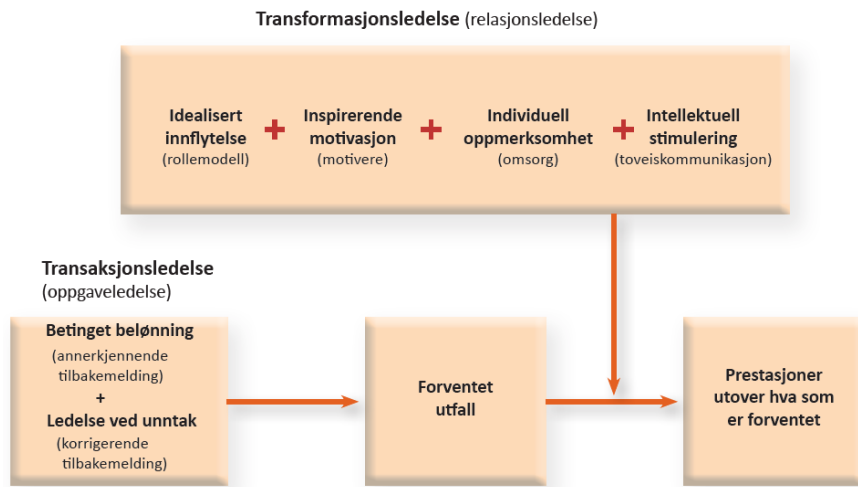


## Tilleggs effekten av transformasjonsledelse



En av de vanligste formene for ledelse er transaksjonsledelse som baserer seg på et bytteforhold der medarbeidere utfører arbeid mot belønning. Utfører du arbeidet ditt bra belønner jeg deg i form av lønn, bonuser eller en anerkjennende tilbakemelding. Og utfører du arbeidet ditt dårlig straffer jeg deg i form av sanksjoner, mangel på forfremmelse eller en korrigerende tilbakemelding.

Transaksjonsledelse er på mange måter ros og ris ledelse. En mer effektiv form for ledelse er derimot transformasjonsledelse.

Når lederen utøver idealisert innflytelse er man en rollemodell for sine medarbeidere ved å være tydelig på sine verdier og praktisere i tråd med disse. Lederen går foran som et godt eksempel ved å «walk the talk».

Når lederen utøver inspirerende motivasjon formidler man en klar og optimistisk visjon for fremtiden. En visjon som skaper en felles tilhørighet og retning blant arbeidsgruppen.

Når lederen utøver individuell oppmerksomhet bidrar lederen til medarbeideres faglige og personlige utvikling ved å se hvert enkelt individs unike behov. Behov basert på individuelle forskjeller som erfaring, kompetanse, ambisjoner og personlighet.

Når lederen utøver intellektuell stimulering stiller lederen 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.

Når du utøver transaksjonsledelse får du medarbeidere som presterer på et forventet nivå. Når du utøver transformasjonsledelse får du medarbeidere som presterer utover det som er forventet.

Ledertipset er inspirert av boken Leadership av Peter Northouse