



UTDANNINGS
FORBUNDET

Sigurd Granmark



Hva er konsekvensen av alt godt lederskap?



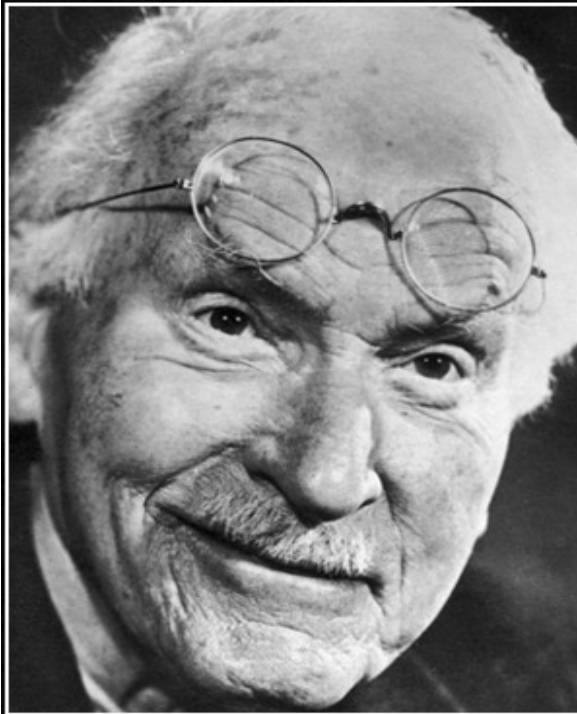
Jeg har nok tid til å drive med ledelse 😊



All In
academy

DITT LEDERSKAP

DITT LEDERSKAP



You are what you do, not what you
say you'll do.

— *Carl Jung* —



Har du identifisert og beskrevet en lederfilosofi?

MIN LEDERFILOSOFI

Hvem er du og hvem vil du være som leder



MIN LEDERFILOSOFI

Hvem er du og hvem vil du være



3

MIN LEDERFILOSOFI

Skriv ned din «nåværende lederfilosofi» 

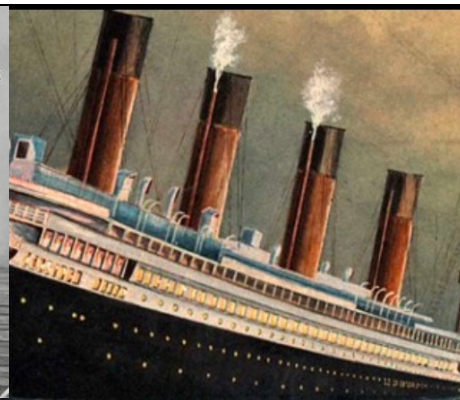


Har du identifisert dine egne verdier?

VERDISKIPET



VERDISKIPET



2

MIN LEDERFILOSOFI

Ta en ny titt og vurdering av din «nåværende lederfilosofi»





All In
academy

KULTURBYGGING



Hvorfor er kulturbygging viktig?



«EN STERK KULTUR»







DINE OMGIVELSER VINNER

«Om du vil eller ikke, så vil du bli påvirket av de du omgås mest»

HVILKE KULTURER HAR VI?



Vinnerkultur



Resultatkultur



Fagkultur



Prestasjonskultur



Innovasjonskultur



Målekultur



Salgskultur



Kundekultur



Hdihnsedbkultur



Hvasavikultur



Modellkultur



Opptattkultur



Mangfoldskultur



Bærekraftskultur



Møtekultur



Gorillakultur



Sjekkpunkter for kulturbygging

KULTUR

- ✓ Identifiser og beskriv kulturen dere har i dag
- ✓ Blir dere bedre på grunn av denne kulturen?
- ✓ Beskriv kulturen dere må ha hvis avvik
- ✓ Husk at kultur er et virkemiddel for å nå mål
- ✓ «Kulturbeskrivelsen» må være forankret i målet
- ✓ Gå på jobb for å gjøre hverandre bedre
- ✓ Fokuser på hvem dere skal bli
- ✓ Bevisst uønsket adferd må få konsekvenser
- ✓ Husk at kultur er forankret i struktur
- ✓ Lag en KulTur



All In
academy

PSYKOLOGISK TRYGGHET



Skaper din adferd psykologisk trygghet?



«Utfordrer psykologisk trygghet»

Roser for det meste resultater

Skjuler egne feil og mangler

Er alltid tydelig på hva jeg er uenig i

Stiller sjelden på sosiale tilstelninger

Omgås de jeg trives best med

Deler kunnskap ved forespørsel

Gjennomfører viktige møter selv

Spør ikke andre om råd på mine fagområder

Liker best de som er like meg selv

Høye ambisjoner og det bør andre også ha

Fast ansatte er faktisk viktigst enn vikarer

Verdier fungerer ofte dårlig i praksis

Har et profesjonelt forhold til mine kollegaer



«Etablerer psykologisk trygghet»

Roser adferd

Er åpen om egne feil og mangler

Lytter til hva alle har og si og kan holde tilbake meninger

Stiller ofte og bidrar på sosiale samlinger

Omgås alle jeg jobber med

Deler uoppfordret all min kunnskap

Gir ansvar til andre også i viktige kundemøter

Spør alltid når jeg lurert på noe

Liker forskjelligheter og mangfold blant de jeg omgås

Respekterer forskjellig ambisjonsnivå

Alle er like viktige

Jeg etterlever våre verdier

Forteller om mitt privatliv på jobben



MÅLSETTING



Jeg vet våre viktigste mål?



Jeg vet min avdeling/ team sitt viktigste mål?



De jeg leder vet sitt viktigste mål?





4H

MÅL OG ENDRINGSMODELLEN





Endring tar lang tid og krever tålmodighet

Hvor
skal vi?

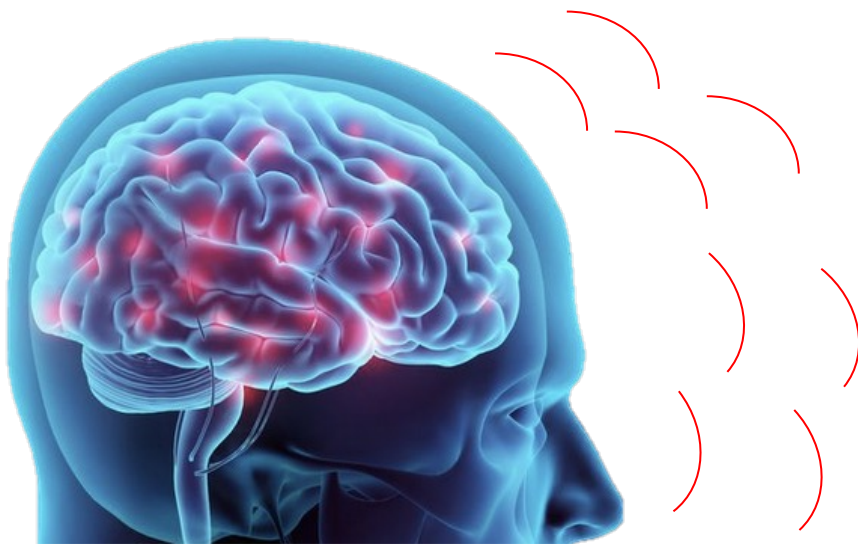
Sett tydelige mål/ tydelige mål for endringen.

SKRIV NED DITT DITT VIKTIGSTE MÅL

Goals

RAS (Retikulært Aktiverings System)

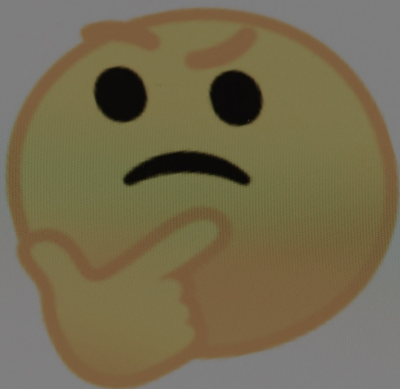
- Se det samme
- Fokuserer på mål
- Følge en strategi
- Prioritere
- Lykkes med endring
- Unngå misnøye og "kos med misnøye"



Hvorfor
skal vi
gjøre
det?

Motiv er den viktigste delen av ordet motivasjon

SKRIV NED HVORFOR DETTE MÅLET ER VIKTIG



Hvor
er vi?

Vær ærlig om nåsituasjon

HVOR ER DU NÅ? (Kvalitativt og kvantitativt)



**Hvordan
skal vi
gjøre
det?**

En detalj er det motsatte av en bagatell,
men de får ofte like mye oppmerksomhet.

SKRIV NED DE VIKTIGSTE OPPGAVENE KNYTTET TIL MÅLET DU SKAL NÅ





UTDANNINGS
FORBUNDET

Sigurd Granmark