LEDARSKAPSMETODEN · SITUATIONSANPASSAT LEDARSKAP

Avläsning per medarbetare

En rad per medarbetare och uppgift. Fyll i efter relationssamtalet, bestäm sätt att leda i utvecklingsplanen och se över i handledningen.

Nivån gäller uppgiften, inte personen. Samma medarbetare kan stå på olika nivåer i olika uppgifter. Svara ärligt och kort; sidan är för dig.

	MEDARBETARE OCH UPPGIFT	GJORT DET FÖRUT, GÅTT BRA?	VILL HA UPPGIFTEN?	NÄR NÅGOT GÅR FEL?	HAR BETT MIG OM	NIVÅ 1 TILL 4	SÄTT ATT LEDA	SES ÖVER
01								
02								
03								
04								
05								
06								

NIVÅ
1 Ny i uppgiften, vill lära sig
Kan inte än, hög motivation. Behöver veta hur.

NIVÅ
2 Kan en del, har tappat tron
Viss kompetens, låg motivation. Behöver både besked och stöd.

NIVÅ
3 Kan uppgiften, tvekar
Hög kompetens, ojämn motivation eller självförtroende.

NIVÅ
4 Kan och vill
Hög kompetens, hög motivation. Vill ha ramen och sedan vara i fred.

SÄTT ATT LEDA
Styra
Säg vad, hur och när. Följ upp tätt. Förklara gärna, men besluta själv.

SÄTT ATT LEDA
Coacha
Förklara varför, fråga hur personen tänker, fatta besluten tillsammans.

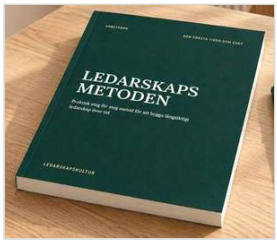
SÄTT ATT LEDA
Stödja
Lyssna, bekräfta, låt personen besluta. Var närvarande utan att styra.

SÄTT ATT LEDA
Delegera
Sätt ram och resultat, håll dig borta från hur. Följ upp på resultatet.

OM LEDARSKAPSKULTUR

Ett strukturerat första år som chef

Ledarskapskultur arbetar med ledarskap och grupputveckling för chefer som är nya i rollen, och för organisationerna runt dem. **Ledarskapsmetoden** ger chefen teori och övning varje vecka, tre samtal med teamet och den egna chefen om relation, uppdrag och utvecklingsplan, och ledarskapscoaching varje månad under hela första året. Bakom namnet står Carl-Fredrik Zetterman, UGL-handledare certifierad av Försvarshögskolan och ICF-certifierad coach.



WEBB ledarskapskultur.se
E-POST carl-fredrik@ledarskapskultur.se
TELEFON 070-145 62 51