

HVOR STYRKEBASERET EN LEDER ER DU?



Styrkebaseret ledelse

MINITEST

*Denne minitest hjælper dig med at afdække dit udgangspunkt som styrkebaseret leder. Den er baseret på definitionen af styrkebaseret ledelse som den præsenteres i bogen *I gang med styrkebaseret ledelse* og belyser din tilgang til det at være styrkebaseret leder.*

Styrkebaseret ledelse handler om fokus såvel som specifikke færdigheder.

Hvad angår fokus er den styrkebaserede leder orienteret mod meningsfyldte mål, færdigheder, der skaber flow og motivationsfaktorer, der skaber energi. Sidstnævnt beskrevet bl.a. vha. de 24 karakterstyrker beskrevet i bogen. Sammen udgør de tre faktorer den mest sikre vej til forøget engagement og robusthed.

De centrale færdigheder forbundet med det at være en styrkebaseret leder, er evnen til at identificere, forstå og udvikle meningsfyldte mål, færdigheder, der skaber flow samt karakterstyrker, der skaber energi.

Ovenstående giver tilsammen ni færdighedsområder præsenteret i nedenstående matrix.

	MÅL DER GIVER MENING	FÆRDIGHEDER, DER SKABER FLOW	KARAKTERSTYRKER OG MOTIVATIONSFAKTORER DER SKABER ENERGI
IDENTIFICERE	Fokus er på at spotte mål der har skabt og løbende skaber det bedste engagement og den stærkeste robusthed	Fokus er på de færdigheder der lettest sikrer flow og dermed mere engagement og robusthed?	Fokus er på at spotte de karakterstyrker og motivationsfaktorer der er aktive, når medarbejderen er mest engageret og robust?
FORSTÅ	Der arbejdes bevidst på at forstå hvordan forskellige typer af mål påvirker medarbejderens engagement og robusthed?	Der arbejdes bevidst på at forstå hvordan bestemte færdigheder skaber flow og dermed påvirker medarbejderens engagement og robusthed?	Der arbejdes bevidst på at forstå hvordan de forskellige karakterstyrker og motivationsfaktorer hjælper medarbejderen i forskellige situationer?
UDVIKLE	I dagligdagen justeres mål og opfattelsen af mål så målene opleves mere meningsfyldte.	I dagligdagen udvikles færdigheder på en måde der sikrer mere flow.	I dagligdagen tilpasses arbejdsopgaver så medarbejderens karakterstyrker og motivationsfaktorer kommer mere i spil.

Vurderingen på næste side tager udgangspunkt i en fiktiv leder ved navn Peter. Peter er en idealiseret styrkebaseret leder. Det lader nemlig til at Peter evner det utrolige ift. ovenstående ni områder. Din opgave i testen, er at være hudløs ærlig i din vurdering af dit lederskab ift. Peter.

Som bogen *I gang med styrkebaseret ledelse* beskriver, så bør den styrkebaserede ledelse ikke stå alene. Den er tiltænkt som et redskab, der understøtter andre ledelsestilgange. Derfor er resultatet af din besvarelse også afhængig af mange faktorer, der bør indgå i din og andres behandling af dit resultat.

HVORDAN LEVER DU OP TIL PETER, DEN IDEELE STYRKEBASEREDE LEDER?

Peter er en leder ligesom dig og hans medarbejder er lig dine. Han har som dig et naturligt fokus på resultater og arbejder som styrkebaseret leder med såvel styrker, som svagheder.

Peter afdækker konsekvent de faktorer der, gør at hans medarbejdere enkeltvis oplever deres mål som meningsfyldte. Han kan på ret enkeltvis beskrive disse faktorer hvis han blev spurgt. På en skala for 1-5 hvordan lever du op til denne beskrivelse (5 betyder at leve helt op til beskrivelsen)?

1

Peter gør også meget for at have et præcist billede af hvilke færdigheder, der med fordel bør udvikles for at den enkelte bedre håndterer aktuelle udfordringer. Han kan let beskrive disse færdigheder. På en skala for 1-5 hvordan lever du op til denne beskrivelse?

2

Peter noterer sig løbende eksempler på de enkelte medarbejders motivationsfaktorer og han kan navngive disse faktorer med stor sikkerhed. På en skala for 1-5 hvordan lever du op til denne beskrivelse?

3

I dagligdagen sikrer Peter igennem dialog med medarbejderen en gensidig forståelse for hvilke mål der virker meningsgørende og hvilke der ikke gør. For Peter er det ikke kun et spørgsmål om at nævne disse faktorer, men i høj grad også at forstå hvordan de kommer til udtryk hos den enkelte. På en skala for 1-5 hvordan lever du op til denne beskrivelse?

4

Igen gennem samtaler med medarbejderne sikrer Peter at begge parter forstår hvordan balancen mellem færdigheder og udfordringer udvikles med henblik på at sikre mere flow i hverdagen. På en skala for 1-5 hvordan lever du op til denne beskrivelse?

5

Peter arbejder også målrettet på at forstå den enkelte medarbejders indre motivationsfaktorer. Han gør dette ved at være nysgerrig, spørgende og grundlæggende ved at betragte motivationsfaktorer som noget hans selv og medarbejderen med fordel kan lære meget mere om. På en skala for 1-5 hvordan lever du op til denne beskrivelse?

6

For Peter er det ikke kun et spørgsmål om at tale, for uden handling sker der ikke noget. Derfor arbejder han aktivt sammen med sine medarbejdere på at definere og justere mål, så de opleves så meningsfyldte som overhovedet muligt. På en skala for 1-5 hvordan lever du op til denne beskrivelse?

7

Peter bruger tid på at sikre de rette læringsmæssige rammer, der gør at den enkelte medarbejders færdigheder og udfordringer tilpasses så de sikrer den mest optimale balance. På en skala for 1-5 hvordan lever du op til denne beskrivelse?

8

Sidst men ikke mindst er Peter proaktiv når det kommer til at tilpasse arbejdsopgaver til den enkelte medarbejders grundlæggende motivationsfaktorer. På en skala for 1-5 hvordan lever du op til denne beskrivelse?

9

DIT RESULTAT

For et visuelt overblik som bla. gør det lettere at sammenholde dit resultat ift. andre kan du skraverer nedenstående tabel i henhold til dine resultater fra forrige side.

	MÅL DER GIVER MENING	FÆRDIGHEDER, DER SKABER FLOW	KARAKTERSTYRKER OG MOTIVATIONSFAKTORER DER SKABER ENERGI
IDENTIFICERE	Udsagn 1	Udsagn 2	Udsagn 3
	5	5	5
	4	4	4
	3	3	3
	2	2	2
	1	1	1
IDENTIFICERE	Udsagn 4	Udsagn 5	Udsagn 6
	5	5	5
	4	4	4
	3	3	3
	2	2	2
	1	1	1
UDVIKLE	Udsagn 7	Udsagn 8	Udsagn 9
	5	5	5
	4	4	4
	3	3	3
	2	2	2
	1	1	1

OPLAGTE SPØRGSMÅL DU KAN REFLEKTERE OVER:

1. Hvad indvirker positivt og negativt på dit resultat?
2. Hvilke konsekvenser eller effekter er forbundet med resultatet?
3. Hvordan vil dine medarbejders engagement ændre sig hvis du forbedrede dit resultat med et point i en lille håndfuld af ovenstående områder?
4. Hvordan vil dine medarbejders robusthed forbedres hvis du forbedrede dit resultat med et point i en lille håndfuld af ovenstående områder?
5. Hvilket niveau er realistisk ift. den afdeling / enhed, som du er leder for?
6. Hvilke oplagte skridt kan du tage med det samme for at forbedre dit resultat?

