



EKSEMPLER PÅ UTVIKLINGSMÅL (“ONE BIG THING”)

MÅLOPPNÅELSE

- Som leder forener jeg mennesker rundt et felles formål og strategisk fokus.
- Som leder er jeg en effektiv beslutningstaker.
- Som leder gir jeg retningen, friheten og støtten folk trenger for å levere resultater.
- Som leder setter jeg raskt de viktigste sakene i fokus.
- Som leder formidler jeg en dyp forståelse av dynamikken og trender i markedet.
- Som leder gir jeg en strategisk retning som er godt gjennomtenkt.
- Som leder gir jeg en strategisk retning som øker organisasjonens fremgang.
- Som leder er jeg et godt forbilde for den visjonen jeg omfavner.
- Som leder lever og arbeider jeg med en dyp formålsfølelse.
- Som leder kommuniserer jeg en overbevisende visjon.
- Som leder inspirerer jeg andre ved å formulere formål og visjon.
- Som leder inspirerer jeg andre med visjon.
- Som leder gir jeg organisasjonen en klar strategisk visjon.
- Som leder artikulere jeg en visjon som skaper samordning innen organisasjonen.
- Som leder er jeg rask til å gripe muligheter.
- Som leder jobber jeg for resultater med pågangsmot og energi.
- Som leder sikrer jeg at vi oppnår resultater av høy kvalitet i sentrale initiativer.
- Som leder streber jeg etter kontinuerlig forbedring.
- Som leder satser jeg på kontinuerlig forbedring.
- Som leder er jeg en effektiv beslutningstaker.
- Som leder tar jeg de tøffe avgjørelsene når det er nødvendig.

SYSTEMFORSTÅELSE

- Som leder ser jeg ting fra et helhetlig perspektiv.
- Som leder skaper jeg en visjon som inkluderer å ha en positiv innvirkning på verden.
- Som leder tar jeg hensyn til vår langsiktige innvirkning på samfunnet.
- Som leder balanserer jeg våre kortsiktige mål med langsiktig bærekraft.
- Som leder understøtter jeg aktivt velferden til storsamfunnet vi tjener.
- Som leder etterlever jeg en etikk for å tjene andre og verden.
- Som leder tar jeg hensyn til prioriteringer utover bunnlinjen.
- Som leder fordeler jeg ressurser hensiktsmessig for å unngå at folk blir utbrent.
- Som leder benytter jeg en helhetlig forståelse av systemer og prosesser, samt hvordan de interagerer for å lede mennesker.



AUTENTISITET

Som leder hevder jeg tydelig mine ideer og observasjoner, selv når det er ubehagelig å gjøre det.

Som leder hjelper jeg teamet [eller organisasjonen] å møte vanskelige sannheter og håndtere dem.

Som leder viser jeg en atferd som samsvarer med mine verdier.

Som leder holder jeg fast ved mine verdier i både gode og dårlige tider.

Som leder leder jeg på en måte som er helt i tråd med mine verdier.

Som leder handler jeg i samsvar med mine egne og organisasjonens verdier.

Som leder er jeg autentisk på en modig måte.

SELVINNSIKT

Som leder bevarer jeg fatningen og opprettholder en positiv væremåte selv i vanskelige situasjoner.

Som leder er jeg uselvvisk i min lederstil.

Som leder balanserer jeg arbeid og privatliv på en effektiv måte.

Som leder verdsetter jeg og nyttiggjør innspill fra teamet.

RELASJON

Som leder utvikler jeg teamets kapasitet til å samarbeide.

Som leder fremmer jeg teamarbeid og skaper et positivt miljø for videreutvikling.

Som leder utvikler jeg andre til selv å være selvstendige ledere.

Som leder knytter jeg sterke bånd med andre.

Som leder skaper jeg varme og omsorgsfulle relasjoner.

Som leder skaper jeg et positivt klima som hjelper mennesker til å gjøre sitt beste.

Som leder finner jeg felles grunnlag for at mennesker kan finne sammen i arbeidet.

Som leder utvikler jeg mennesker.

Som leder hjelper jeg mennesker til å lære, forbedre og endre seg.

Som leder fremmer jeg utvikling og læring.

Som leder tar jeg ansvar for min del i arbeidsrelasjoner.

Som leder lytter jeg på en omtenkfull måte.

Som leder søker jeg å forstå andres perspektiver.

Som leder får jeg frem det beste i andre.

Som leder støtter jeg andre i å være den de er.

Som leder bryr jeg meg virkelig om andre.

Som leder lytter jeg til og lærer av andre.

Som leder er jeg imøtekommende og lett å snakke med.

Som leder oppmuntrer jeg til samarbeid på tvers av teamet.

Som leder oppmuntrer jeg til samarbeid på tvers av organisasjonen.

Som leder jobber jeg for å finne felles grunnlag og vinn-vinn-løsninger.

Som leder myndiggjør jeg andre..



EKSEMPLER PÅ UTVIKLINGSMÅL MED HENSYN TIL START-ATFERD (ELLER GJØRE MER AV-ATFERD)

- vise medfølelse fremme teamarbeid
- legge vekt på å vinne som et lag
- oppmuntre til samarbeid på tvers av teamet
- oppmuntre til samarbeid mellom team og på tvers av organisasjonen
- dele ledelsesoppgaver med andre
- myndiggjøre andre
- fremme utveksling av ledelsesoppgaver blant ansatte
- vise energi og lidenskap for arbeidet
- fremme åpen dialog i teamet
- fremheve det som er i andres beste interesse
- dele ekte positive følelser for andre
- lar folk få vite det når de gjør det bra
- hjelpe folk med å lære, forbedre og endre seg
- ha et fokus på lederutvikling og læring
- hjelpe andre med å klargjøre deres utviklingsmål og fokusområder vise tillit til andre slik at de kan prestere og gjøre sitt beste
- arbeide mot å finne felles grunnlag for enighet
- jobbe mot å finne vinn-vinn-løsninger
- aktivt søke innspill fra andre med hensyn til sentrale beslutninger
- involvere andre i sentrale beslutninger
- påpeke muligheter for synergi
- lytte til andre og forsøke å forstå deres perspektiver
- gi tilbakemelding for å hjelpe folk til å utvikle og forbedre seg
- lytte til andre og verdsette deres meninger
- lytte til andre og lære av dem
- dele ansvar og ansvarlighet
- be andre om innspill
- delta i samtaler som er personlige og ikke relatert til jobben
- hjelpe mennesker med å avdekke og jobbe seg gjennom konflikter erkjenne og ta tak i konflikter
- konfrontere andre på en støttende måte
- lytte nøye til kritikk, og stille spørsmål for å forstå bedre
- lytte til ulike synspunkter



- ta tak i problemer som kommer i veien for teamets ytelse
- handle direkte og fokusert uten å trenge anerkjennelse
- finne tid til personlig refleksjon
- opptre rolig i stressende situasjoner
- lære av sine egne feil
- undersøke antagelsene som ligger til grunn for egne handlinger
- undersøke den dypere meningen bak hendelser/omstendigheter
- bringe frem saker som andre kvier seg for å snakke om
- snakke direkte selv om kontroversielle temaer
- ta opp vanskelige temaer i møter
- oppføre seg på en måte som samsvarer med egne verdier
- understreke organisasjonens rolle som en del av samfunnet
- søke og fremme læring om hvordan forskjellige ting påvirker hverandre
- holde seg oppdatert om eksterne trender som kan påvirke virksomheten
- vise drivkraft og energi når det gjelder å oppnå resultater
- fremme kontinuerlig forbedring
- ta beslutninger på en effektiv måte
- ta beslutninger i tide
- handle raskt når muligheter dukker opp
- gi rimelig retning for å veilede og inspirere



EKSEMPLER PÅ UTVIKLINGSMÅL MED HENSYN TIL STOPP-ATFERD (ELLER GJØRE MINDRE AV-ATFERD)

- se bort fra eller ignorere andres følelser
- fremme individuelle prestasjoner på bekostning av laget
- vektlegge egne interesser fremfor andres
- vektlegge et ståsted uten å forstå alternative synspunkter
- ignorere eller se bort fra andres perspektiver
- gi for mye detaljert instruksjon
- ta beslutninger uten å involvere andre tilstrekkelig
- unngå konflikt selv når det kan være nyttig å utforske den
- favorisere noen mennesker fremfor andre på en urettferdig måte
- tiltrekke oppmerksomhet først og fremst til seg selv
- søke personlig anerkjennelse og godkjenning som en høy prioritet
- miste følelsesmessig selvkontroll under press
- unngå å snakke om vanskelige eller kontroversielle temaer
- gå på akkord med egne verdier under press
- bagatellisere viktigheten av hvordan ting henger sammen eller samhandler
- rette for mye oppmerksomhet mot mindre viktige saker
- bestemme seg for tidlig for en strategisk retning
- kreve feilfri ytelse og ikke gi rom for å gjøre feil eller lære
- kritisere seg selv når ting ikke går som forventet
- kritisere andre når ting ikke går som forventet
- kritisere andre
- rakke ned på andre
- stille urimelig høye forventninger til ytelsen
- kommunisere en forventning om at alt skal gjøres på en perfekt måte
- uttrykke skuffelse når perfeksjon ikke er oppnådd
- sette helsen på spill i et forsøk på å overprestere på jobben
- presse seg selv for hardt
- presse folk for hardt
- opptre aggressivt mot andre
- insistere på å få viljen sin
- insistere på at ting skal utføres på en bestemt måte
- beordre i stedet for å påvirke andres handlinger



- forfølge resultater på bekostning av mennesker
- ta over samtaler
- avbryte andre
- kontrollere eller manipulere andre
- vise sinne eller bli defensiv når andre er uenige
- opptre misfornøyd når andre blir behandlet godt
- bruke sarkasme
- uttrykke kynisme
- opprettholde en følelsesmessig avstand til andre
- utelukke andre fra viktige beslutninger
- gjøre seg opp en mening før andre involveres i viktige avgjørelser
- ignorere innspill fra andre
- holde relasjoner med andre på en armlengdes avstand
- trekke seg ut av nyttige konflikter
- gi andre skylden for felles utfordringer eller problemer
- håndtere utfordringer og problemer indirekte i stedet for direkte
- gi mer kritikk enn ros
- behandle andre på en nedlatende måte
- nekte eller unnlate å ta stilling til saker
- forsøke å løse andres problemer for dem
- ta avgjørelser som bør tas av andre
- utsette beslutninger unødvendig
- unngå å ta passende risiko
- etterkomme normer selv når de er i konflikt med verdiene
- underordne seg for å komme overens med andre
- jobbe for hardt for å få andres aksept
- etterkomme regler og konvensjoner på bekostning av fremgang
- undergrave kommunikasjon ved å opptre aggressivt
- behandle andres meninger som om de er ugyldige eller ikke verdt å ta hensyn til
- unngå vanskelige diskusjoner i forhold til ytelse