

PLANERING
AV LEDARSKAPS-
UTVECKLING™

LEADERSHIP
CIRCLE®

NAMN:**DATUM:****Plan för ledarskapsutveckling (Puls-redo)****INTRODUKTION**

Planen innehåller en övergripande avsikt för mitt eget ledarskap och förbättringsmål som jag har åtagit mig och strävar efter.

Målen ska vara realistiska och praktiska. Samtidigt innebär de en utmaning för mig som ledare. De kommer hjälpa mig att fördjupa min egen syn på ledarskap och stärka min positiva inverkan på andra.

Jag kommer regelbundet att se över denna plan och hålla den uppdaterad för att se till att den återspeglar mina senaste tankar, och att jag genomför den och tillämpar det jag lärt mig.

BAKGRUND TILL MITT LEDARSKAP

Jag har baserat mitt utvecklingsarbete på insikter som jag fått genom min Leadership Circle Profile-utvärdering, på feedback som jag fått på andra formella och informella sätt och på min egen uppriktiga självrannsakan.

Viktiga insikter om mitt ledarskap som kommer att påverka mina åtgärder och min fortsatta utveckling:

MIN VISION

I slutändan styrs min utveckling av en stor, flerårig vision av vem jag vill vara som ledare. När jag rör mig mot min One Big Thing kommer jag att träda in i min vision mer fullständigt och eventuellt belysa den ytterligare från ett nytt perspektiv.

Min vision av vad jag försöker åstadkomma genom mitt ledarskap kännetecknas av följande egenskaper:

1. **Personlig.** Den här visionen kommer inom mig och är en bild av hur jag ser mitt eget syfte manifesteras i min framtid.
2. **Specifik.** Jag tillkännager den, så att när visionen är förverkligad kommer jag att veta det och andra kommer att veta det.
3. **Strategisk.** Inte hämmad av den nuvarande verklighetens begränsningar. Fastställer riktlinjer som gör det möjligt för organisationen att vara framgångsrik i framtiden.
4. **Upphöjd.** Den här visionen tilltalar mina djupaste värderingar, mina högsta ambitioner och min personliga målmedvetenhet – och detsamma för de människor som jag leder.
5. **Kollektiv.** Denna vision kräver att jag påverkar och blir påverkad, att jag destillerar och förfinar, och skapar en gemensam känsla av syfte och riktning.

När jag skapar min vision frågar jag mig själv:

- Vad skulle jag göra eller skapa om jag kunde – om jag visste att jag inte kunde misslyckas och inte skulle få sparken?
- Vad är det som mest vill och behöver hända i det system som jag befinner mig i?
- Vad kommer att finnas om två år som inte finns nu? Om fem år?
- Var kommer jag att vara, vem kommer jag att bli och vad kommer jag att ha åstadkommit?

Min nuvarande formulering av min vision:

VARFÖR MIN VISION ÄR VIKTIG FÖR MIG	VARFÖR DEN ÄR VIKTIG FÖR ORGANISATIONEN/VERKSAMHETEN

Under de kommande 3–9 månaderna kommer jag att fokusera på ett specifikt övergripande mål och utvalda beteenden i min ledarskapsutveckling. Detta kommer att gå hand i hand med en vision om hur jag vill att mitt ledarskap ska se ut på lång sikt, och en medvetenhet om hur jag kan komma i vägen för mig själv om jag inte är uppmärksam.

MITT "ONE BIG THING"-MÅL

Mitt *One Big Thing*-mål är ett ställningstagande om mitt ledarskap som, om det skulle bli verklighet, skulle öppna upp mitt ledarskap och ta det till en ny nivå. Att uppnå detta skulle väsentligt förändra andras upplevelse av mig som ledare och mitt positiva inflytande i mitt ledarskap. Det är en ambition och en utmaning för mig, vilket är anledningen till att jag deklarerar det och bjuder in andra att hjälpa mig genom kontinuerlig feedback.

Formulera målet på följande sätt: "Som ledare ska jag [uttryck den egenskap du vill uppvisa]."

För exempel på One Big Thing-mål, [klicka här](#)

För att göra det kortfattat och tydligt bör du försöka formulera detta mål med mindre än 10–12 ord.

MITT "ONE BIG THING"-MÅL	VARFÖR DETTA ÄR VIKTIGT FÖR MIG <i>(inverkan på affärsresultat, mitt eget ledarskap, mitt personliga liv osv.)</i>
Som ledare ska jag ...	

Viktiga tillvägagångssätt, experiment eller steg som jag kommer att ta för att nå mitt One Big Thing-mål (metoder, vanor, ritualer, förändringar osv.):

MIN "ONE BIG LIABILITY"

Var och en av oss har Reaktiva tendenser som, om vi inte är medvetna och avsiktliga, kan störa vår effektivitet genom att ta energi och uppmärksamhet i anspråk. Jag frågar mig själv: "Vilket tankemönster/beteende uppvisar jag som, om jag släpper det, skulle göra mig fri att ta mitt ledarskap till en ny nivå?" Min bästa nuvarande formulering av denna One Big Liability är följande:

ONE BIG LIABILITY-UTTALANDE	HUR DETTA BEGRÄNSAR MIN EFFEKTIVITET SOM LEDARE
Jag har en tendens att ...	

SPECIFIKA BETEENDEN

Jag kommer att fokusera på ett beteende som jag ska BÖRJA med eller göra mer, och ett som jag ska SLUTA med eller göra mindre. De är inte de enda beteenden som jag kommer att ändra för att uppnå mitt One Big Thing-mål och förhindra att min One Big Liability kommer i vägen, men jag kommer att fokusera särskilt på dessa två beteenden och ta ansvar för dem.

Fastställ dina mål genom att formulera handlingsfrasen i presens. För att göra det kortfattat och tydligt bör du försöka formulera detta mål med färre än 10-12 ord.

BETEENDE ATT BÖRJA MED <i>Kreativ sida, observerbar, nytt fokus för mig</i>	BETEENDE ATT SLUTA MED <i>Reaktiv sida, observerbar, kommer i vägen</i>
Exempel: Säger ifrån när han anser att det är viktigt, även om det gör andra obekväma	Exempel: Skyller på andra när saker och ting inte går bra

FÖLJA MIN UTVECKLINGSPROCESS

Jag kommer att följa mina framsteg när det gäller att uppnå mitt One Big Thing-mål och mina identifierade beteenden genom att aktivt be om feedback från andra som kan observera och informera mig.

Jag utser en "Ansvarscirkel" bestående av 5-8 personer som jag har förtroende för som kommer att ge mig feedback på min One Big Thing och mina beteenden. Detta kan inkludera några av dem som jag rekryterade som utvärderare av min 360-profil. Dessa är personer vars åsikter jag respekterar, som har möjlighet att regelbundet observera mitt ledarskapsbeteende och som är villiga att ge mig uppriktig feedback om vad de ser.

NAMN:	E-POST:
NAMN:	E-POST:
NAMN:	E-POST:
NAMN:	E-POST:
NAMN:	E-POST:
NAMN:	E-POST:
NAMN:	E-POST:
NAMN:	E-POST:

Jag kommer att diskutera min övergripande avsikt och mina specifika mål med dessa personer och be dem ge mig regelbunden feedback om hur det går för mig.

Anmärkningsvärda prestationer eller ytterligare insikter baserat på feedback som jag får:

GENOM ATT ANVÄNDA DENNA UTVECKLINGSPLAN FÖR LEDARSKAP

Kommer jag att:

- Regelbundet se över denna plan (minst en gång i månaden) för att se till att jag agerar och drar lärdomar för att förbättra mitt ledarskap.
- Uppdatera planen så att den återspeglar mina senaste tankar och för att registrera de framsteg jag gör.
- Dela planen med andra som kan ge ytterligare insikter och feedback (t.ex. min Ansvarscirkel, min chef, min handledare).