

PLANLEGGING  
AV LEDERSKAPS-  
UTVIKLING™

LEADERSHIP  
CIRCLE®

**NAVN:****DATO:****Plan for lederskapsutvikling****INTRODUKSJON**

Denne planen innebærer en overordnet intensjon for mitt eget lederskap, samt forbedringsmål som jeg definerer og forfølger.

Målene er ment å være realistiske og praktiske. Samtidig er målene en utfordring for meg selv som leder. De vil hjelpe meg med å utdype min egen tilnærming til lederskap og styrke min positive effekt og innvirkning på andre.

Jeg vil gjennomgå denne planen regelmessig og holde den oppdatert for å sikre at den gjenspeiler min aktuelle tenkning, og at jeg jobber mot den og tar i bruk det jeg har lært.

**BAKGRUNN OM MITT LEDERSKAP**

Jeg har basert utviklingsarbeidet mitt på innsikt jeg har fått gjennom vurderingen i min Leadership Circle Profile, på tilbakemeldinger jeg har fått på andre formelle og uformelle måter, og på min egen ærlige selvrefleksjon.

**Nøkkelinnsikt om mitt lederskap** som vil informere mine handlinger og min pågående utvikling:

## MIN VISJON

Min utvikling styres av en omfattende, flerårig visjon om hvem jeg ønsker å være som leder. Når jeg jobber mot mitt utviklingsmål („One Big Thing“), vil jeg gå dypere inn i min egen visjon, og kanskje belyse den fra et nytt perspektiv.

Min visjon om hva jeg prøver å virkeliggjøre gjennom mitt lederskap har følgende egenskaper:

- 1. Personlig.** Denne visjonen utvikles innenfra, og gjenspeiler hvordan mitt formål skal manifestere seg i fremtiden min.
- 2. Spesifikk.** Jeg forteller andre om min visjon slik at de og jeg vet når den er oppnådd.
- 3. Strategisk.** Ikke begrenset av hindringene i dagens virkelighet. Fastlegger en retning som gjør det mulig for organisasjonen å utmerke seg i fremtiden.
- 4. Forankret.** Denne visjonen samsvarer med mine egne og andre sine dypeste verdier, høyeste ambisjoner og personlige formål.
- 5. Kollektiv.** Denne visjonen utfordrer meg til å påvirke andre og bli påvirket, å utvikle og forbedre meg ved å skape en felles opplevelse av formål og retning.

Når jeg lager min visjon, spør jeg meg selv:

- Hva ville jeg gjort eller skapt hvis jeg kunne – hvis jeg visste at jeg ikke kunne mislykkes og ikke ville få sparken?
- Hva er mest ønsket og nødvendig å virkeliggjøre i systemet jeg befinner meg i?
- Hva vil eksistere om to år som ikke eksisterer nå? Om fem år?
- Hvor vil jeg være, hvem vil jeg bli, og hva vil jeg ha oppnådd?

Min nåværende formulering av min visjon:

| HVORFOR MIN VISJON ER VIKTIG FOR MEG | HVORFOR VISJONEN ER VIKTIG FOR ORGANISASJONEN/VIRKSOMHETEN |
|--------------------------------------|--|
|                                      |  |

I løpet av de neste 3-9 månedene vil jeg fokusere på et spesifikt overordnet mål og utvalgt atferd i min lederskapsutvikling. Dette vil gå hånd i hånd med en langsiktig visjon jeg har for hva mitt lederskap skal være, og en bevissthet om hvordan jeg kan komme i skade for å begrense meg selv hvis jeg ikke er oppmerksom nok.

## MITT UTVIKLINGSMÅL (“ONE BIG THING”)

Mitt utviklingsmål („*One Big Thing*“) er et utsagn om mitt lederskap. Hvis utsagnet virkeliggjøres, vil det ha en positiv effekt på mitt lederskap og ta det til et nytt nivå. Å oppnå dette ville endre hvordan andre opplever meg som leder, og hvordan jeg videreutvikler mitt lederskap for økt positiv innvirkning på andre. Det er et ambisiøst mål som kommer til å utfordre meg. Derfor skal jeg fortelle andre om mitt mål og be dem om å hjelpe meg ved å gi meg hyppige tilbakemeldinger.

Beskriv målet ved å formulere setningen slik: „Som leder skal jeg [skriv ned egenskapen du ønsker å lære deg og omsette i praksis].“

For eksempler på utviklingsmål, [klikk her](#)

Beskriv målsetningen så kort og tydelig som mulig. Bruk ikke mer enn 10-12 ord.

| MITT UTVIKLINGSMÅL - „ONE BIG THING“ | HVORFOR DETTE ER VIKTIG FOR MEG<br><i>(innvirkning på forretningsresultater, mitt eget lederskap, privatliv, osv.)</i> |
|--------------------------------------|--|
| Som leder vil jeg...                 |  |

**Fremgangsmåter**, eksperimenter eller skritt jeg vil ta for å jobbe mot utviklingsmålet mitt (metoder, vaner, ritualer, endringer osv.):

## DET SOM ER TIL HINDER FOR MEG

Hver av oss har reaktive tendenser. Hvis vi ikke er tilstrekkelig oppmerksomme på at de finnes og ikke handler tilsiktet, kan de begrense vår effektivitet ved å kreve energi og oppmerksomhet. Jeg spør meg selv: „Hvilket tanke-/atferdsmønster viser jeg som jeg burde gi slipp på slik at jeg kan ta lederskapet mitt til et nytt nivå?“ Min beste nåværende formulering av det som er til hinder for meg er følgende:

| FORMULERING AV DET SOM ER TIL HINDER FOR MEG | HVORDAN DETTE BEGRENSER EFFEKTIVITETEN MIN SOM LEDER |
|--|--|
| Jeg har en tendens til...                    |  |

## SPESIFIKK ATFERD

Jeg vil fokusere på én atferd jeg vil **STARTE** eller gjøre mer av, og én jeg vil **STOPPE** eller gjøre mindre av. Disse er ikke de eneste atferdsmønstrene jeg vil endre for å nå mitt utviklingsmål og forhindre at det som vanligvis er til hinder for meg tar over, men jeg skal være spesielt oppmerksom på disse to. Jeg skal ta ansvar for å jobbe med dem.

*Fastsett målene dine ved å formulere setningen i nåtid. Beskriv denne målsetningen kort og tydelig og med mindre enn 10-12 ord.*

| <b>START-ATFERD</b><br><i>Kreativ, observerbar, ny vektlegging for meg</i>    | <b>STOPP-ATFERD</b><br><i>Reaktiv, observerbar, kommer i veien</i> |
|---|--|
| Eksempel: Jeg sier ifra når jeg er i tvil, selv om det gjør folk ukomfortable | Eksempel: Jeg klandrer andre når ting ikke går bra                 |
|   |  |

## FØLGE OPP FREMGANGEN I MIN EGEN UTVIKLING

Jeg vil følge opp min fremgang mot mitt utviklingsmål og hvordan jeg endrer atferd. Derfor skal jeg aktivt be personer som observerer meg om tilbakemelding.

Jeg skal sette sammen en gruppe av 5-8 personer som skal holde meg ansvarlig for at jeg jobber mot målet mitt. De er mennesker jeg stoler på vil gi meg konstruktive tilbakemeldinger på hvordan jeg klarer meg i forhold til mitt utviklingsmål og atferdsendring. Dette kan inkludere noen av de som var evaluatorene for 360°-profilen min. De som skal holde meg ansvarlig skal være personer som jeg respekterer og som har mulighet til å observere min lederatferd regelmessig. De er villige til å gi meg konstruktive tilbakemeldinger om det de observerer.

|              |                |
|--------------|----------------|
| <b>NAVN:</b> | <b>E-POST:</b> |
| <b>NAVN:</b> | <b>E-POST:</b> |
| <b>NAVN:</b> | <b>E-POST:</b> |
| <b>NAVN:</b> | <b>E-POST:</b> |
| <b>NAVN:</b> | <b>E-POST:</b> |
| <b>NAVN:</b> | <b>E-POST:</b> |
| <b>NAVN:</b> | <b>E-POST:</b> |
| <b>NAVN:</b> | <b>E-POST:</b> |

*Jeg vil diskutere mitt overordnede formål og spesifikke mål med disse menneskene og be dem om å gi meg hyppige tilbakemeldinger om hvordan jeg klarer meg.*

**Bemerkelsesverdige prestasjoner** eller ytterligere innsikt basert på tilbakemeldinger jeg mottar:

## BRUK AV PLANEN FOR LEDERSKAPSUTVIKLING

Jeg vil:

- Gjennomgå denne planen regelmessig (minimum månedlig) for å sikre at jeg lærer meg å forbedre lederskapet mitt og handler i henhold til det.
- Oppdatere planen for å gjenspeile min mest aktuelle tenkning og for å registrere og bli mer bevisst fremgangen min.
- Dele planen med andre som kan gi ytterligere innsikt og tilbakemeldinger (f.eks. de 5-8 personene som skal holde meg ansvarlig, sjefen min, coachen min).