



## Facet personlig profil

# Amanda Bain

Dato: 24.10.2013

Organisasjon: Demonstration Client



# Leading Edge Ledelsesguide

Denne rapporten beskriver hvordan personens leder bør opptre for å motivere, inspirere og veilede. Rapporten bruker en ledelsesmodell utviklet av Bernard Bass som legger til grunn at det er 7 elementer ved lederskap som mennesker trenger å utvikle for å bli oppfattet som suksessfulle ledere. Elementene brytes ned i transformasjons- og transaksjonsorientert lederskap. Transaksjonsledelse handler om å levere avtalte resultater. Transformasjonsledelse handler om å inspirere folk til å yte mer enn det som forventes.

## Transformasjonsledere

Transformasjonsledere har klare ideer om hva og hvor de vil, er ivrige og motiverende. De er innovative og utfordrende. De skaper og kommuniserer en visjon, er intellektuelt stimulerende og behandler andre som enkeltindivider. Elementene er:

*Å skape en visjon* - Visjonære ledere beskrives som motiverende, inspirerende og overbevisende. En visjon kan ikke etableres ved diktat. For å være sikker på at kollegene "kjøper" visjonen må man kunne overtale, begeistre og påvirke. Mennesker som er flinke til dette, formidler en følelse av mål og mening. De får medarbeidere til å føle at de forstår hvor organisasjonen går, de er flinke til å begeistre og motivere andre for det som kan oppnås. De oppfattes som ivrige, viser forpliktelse overfor sitt arbeid og ser på fremtiden med entusiasme.

*Stimulering av omgivelsene* - Mennesker med denne evnen er i stand til å etablere positive og utfordrende omgivelser for andre. Slike ledere får medarbeidere til å tenke og revurdere sine ideer og se etter alternativer. De ser raskt nye muligheter, er innovative og oppfinnsomme, blir oppfattet som eksperter og autoriteter på sine områder. De er oppmerksomme på trender og utvikling.

*Å behandle mennesker individuelt* - Skape omgivelser hvor folk føler seg verdsatt og oppmuntres til å bidra og hvor de kan få prøve seg selv og utnytte sine spesielle ferdigheter. Ledere som legger til rette for at andre skal kunne

gjøre dette blir oppfattet som positive og rettskafne. De sørger for at folk behandles rettferdig og ikke dømmende. De er oppmerksomme på kollegenes følelser og reaksjoner og viser dem respekt. Slike ledere kan etablere positive omgivelser for hvert teammedlem slik at de kan bidra på den måten de kan best, aksepterer individuelle forskjeller, dømmer ingen på forhånd eller påtvinger ikke andre sine meninger. De aksepterer andre som de er og er lydhøre for deres behov.

## Transaksjonsledere

Transaksjonsledere har evnen til å organisere og håndtere medarbeidere og ressurser for å nå avtalte mål. De konsentrerer seg om å sette mål, overvåke prestasjonene, gi tilbakemelding og utvikle medarbeidere. I transaksjonsledelse snakker vi om fire elementer:

*Å sette mål* - Målene er konkretiseringen av bedriftens visjon. De er drivkreftene som fokuserer innsatsen. Målene må være konkrete for å sikre en klar retning. De må være målbare slik at medarbeiderne vet om de blir nådd. De må være realistiske for å virke motiverende, gi mening og samtidig være tidsbestemte.

*Å overvåke prestasjonene* - Det har liten mening å etablere konkrete mål dersom man ikke følger opp og ser om de er innfridd. Personlige evalueringer kan gjøres strukturert gjennom et sentralisert system. Hensikten med en prestasjonsvurdering er å hjelpe personen til å forstå om målene er nådd eller ikke. Prosessen med periodisk resultatoppfølging må avtales og individets ansvar for å nå sine mål må være klart.

*Å gi tilbakemelding* - Prestasjonsvurderinger/medarbeidersamtaler er vanlige å bruke i dag. Tilbakemeldingen skal gi svar på to hovedspørsmål:

- Hva forventer vi?
- Hvordan går det?

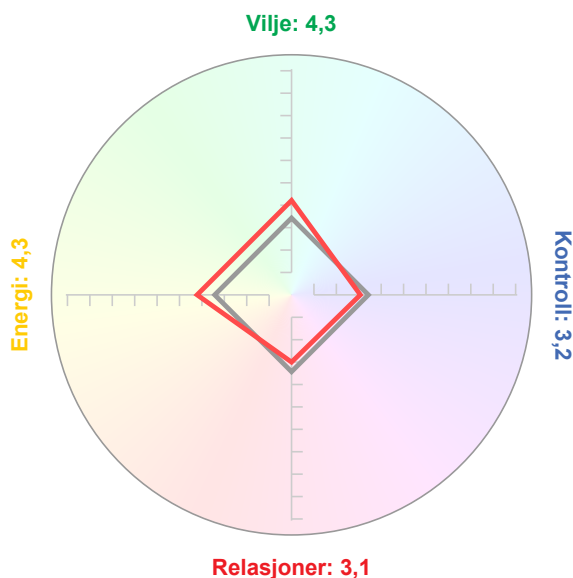
Og for at tilbakemeldingen skal være effektiv må den være:

- Forstått

- Troverdig
- Akseptert

*Karriereutvikling* - Nøkkelen til å utvikle andre er å vise en ekte interesse. Det innebærer at man er uselvisk og villig til å sette andres interesser foran sine egne. For å oppnå dette må man først forstå seg selv og deretter kunne forstå andres ønsker, interesser og behov. For å være effektiv må du også forstå de politiske og organisatoriske mekanismer som eksisterer.

# Leading Edge Ledelsesguide



## Å skape en visjon

- Fremlegg et klart og velfundert bilde av din visjon
- Vær sikker på fakta og kom med bevis i form av undersøkelser eller tidligere erfaringer
- Appeller til Amandas kunnskap om emnet og be om synspunkter
- Vektlegg eventuelle fordeler det har for Amanda eller Amandas interesseområde
- Bli ikke overrasket om Amanda lytter høflig, men viser liten interesse eller tilslutning hvis det ikke er direkte innenfor Amandas interesseområde

## Stimulering av omgivelsene

- Respekter Amandas store behov for selvstendighet og uavhengighet
- Status er mindre viktig enn intellektuelle og tekniske utfordringer
- Gi Amanda muligheter for å anvende sin ekspertise og utvikle sine spesielle interesser
- Tilby et arbeidsmiljø som tolererer "ensomme ulver" og som stoler på at andre yter sitt beste uten for stor innblanding og for mange formaliteter
- Amanda trives i et miljø hvor ekspertise verdsettes og hvor man ikke behøver videreutvikle seg i bredden, men i dybden

## Å behandle mennesker individuelt

- Respekter Amanda's personlige sfære og selvstendighet
- Tenk på at Amanda kan være vanskelig å lære å kjenne eller å få

til å uttale seg. Ta den tid som er nødvendig

- Forhold deg til Amanda på en profesjonell måte og på tomannshånd. Amandas evne til å diskutere og drøfte vil da komme bedre til sin rett
- Ikke feiltolk Amandas reserverte holdning som tegn på manglende selvtillit og fravær av personlige mål
- Ta hensyn til at Amanda foretrekker å begrense sin arbeidsinnsats til klart definerte områder

## Å sette mål

- Bli enige om målsettinger og tidsfrister
- Gi Amanda frihet til å avgjøre hvilke metoder og rutiner som skal anvendes
- Vær klar over at Amanda vil motsette seg målsettinger som ikke har en klar eller direkte betydning for eget arbeide eller rolle
- Målsettinger som handler om "mennesker" og ikke "oppgaver" krever i blant forklaringer og forhandlinger
- Appeller til Amandas forholdsvis passive natur, men ikke undervurder behovet for selvstendighet

## Å overvåke prestasjonene

- Direkte og tett oppfølging gjør Amanda frustrert og irritert
- Ha tillit til engasjement og målbevissthet som Amanda vil vise overfor meget interessante prosjekter

- Overvåk fremdriften gjennom å vise ekte interesse for Amandas oppgaver - ta tid til forklaringer
- Tilby Amanda støtte og hjelp med de vanskeligheter som kan oppstå. Bruk din posisjon og din innflytelse til å hjelpe Amanda frem i organisasjonen

## Å gi tilbakemelding

- Anerkjenn i stillhet Amandas profesjonelle bidrag og ekspertise samt evnen til å omsette kunnskap i praksis
- Ta hensyn til at Amanda ikke liker konfrontasjoner eller konflikter og unngår aggressiv eller direkte kritikk
- Kritikk er sjeldent nødvendig og bør være faktabasert: legg frem din sak, be om Amandas kommentarer og lytt på svaret
- Saker som kan kreve oppmerksomhet vil vanligvis uroe Amandas sterke uavhengige personlighet ettersom Amanda ikke liker kompromisser

## Karriereutvikling

- Lytt til Amandas egne synspunkter på hvorledes en karriere kan utvikles
- Respekter Amandas motvilje mot å påta seg roller som går utenfor eget spesialområde
- Hjelp Amanda i sin utvikling slik at Amanda forstår den politikk og de regler som eksisterer innenfor organisasjonen
- Oppmuntre Amanda i sine anstrengelser for å gjøre noe med egne utviklingsområder. Aksepter at

dette kanskje ikke har prioritet hos  
Amanda