

# Full Range Leadership

Charlotte Fogel, den 23 februari 2024



# IDAG...

Modellen för det Transformativa ledarskapet och på vilka sätt det är effektivt



Vilka ledarbeteenden som enligt forskning visat sig mest framgångsrika



Dina styrkor och möjligheter att utvecklas som transformativ ledare



# FULL RANGE LEADERSHIP UTBILDNINGAR

## Grunden 17-18 april

- De **ledarbeteenden** som skapar Full Range Leadership – och hur du utvecklar dessa beteenden – din ledarutvecklingsplan
- Vad ditt **ledaruppdrag** egentligen handlar om och vad ett ledarskap i ett expansivt samhälle innebär,
- Hur du använder **din inre ledarkompass** i ditt ledarskap för att hantera utmaningar, människor och ditt uppdrag
- Hur du använder **3Q: IQ, EQ och SQ** för att expandera i ditt ledaruppdrag och de resultat du skapar
- Hur du skapar tydlighet och **motivation** kring **visioner, mål och resultat** tillsammans med dina medarbetare
- Medvetenhet och **praktisk träning** med **kommunikativa verktyg** som stödjer Full Range Leadership

## Fördjupning 29-30 aug

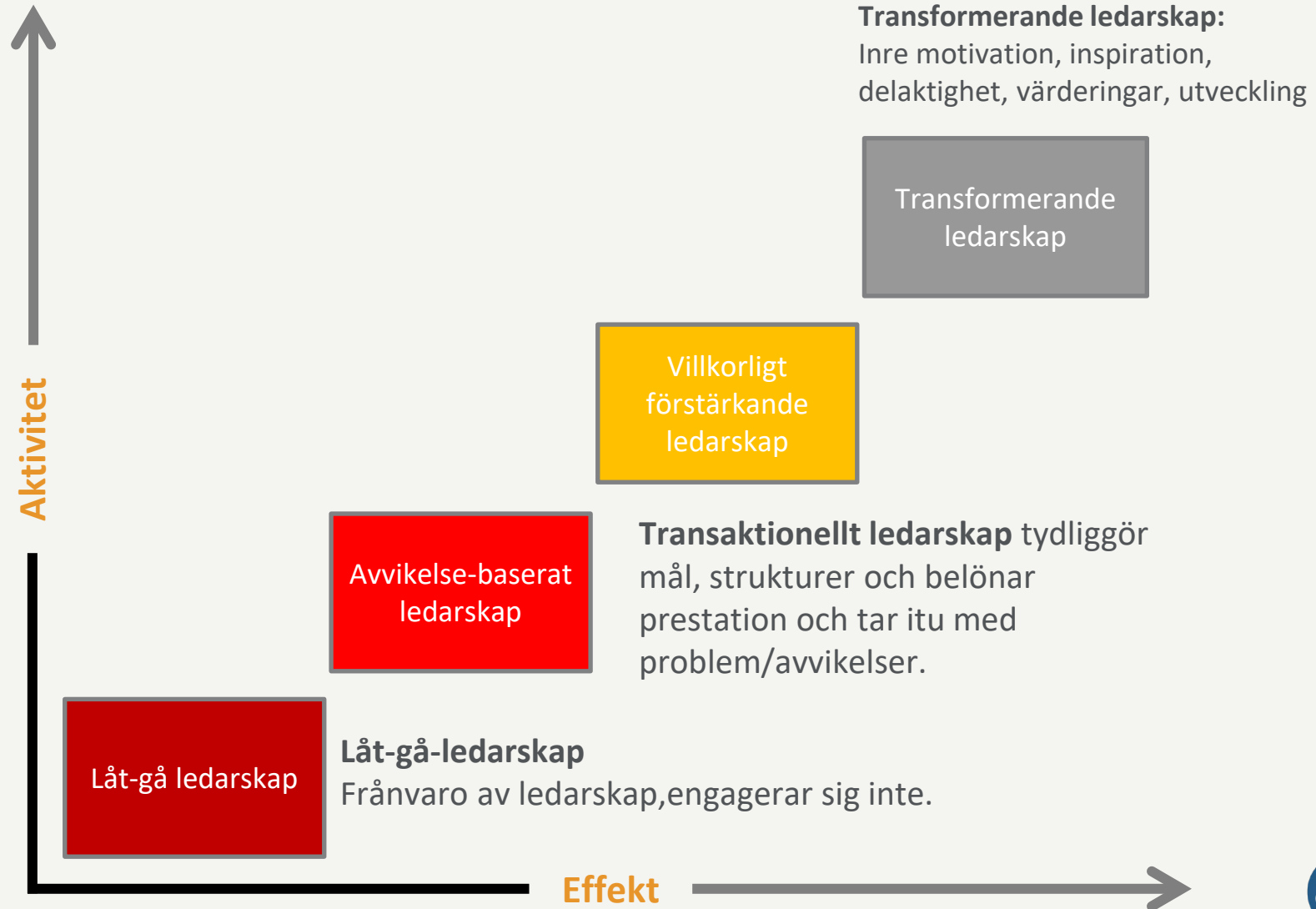
- Verktyg, support och kunskap att fortsätta utveckla Full Range Leadership
- **Fördjupad kontakt** med din inre ledarkompass för kunna navigera, prioritera, fatta beslut, bemöta utmanande situationer
- Tydliga **strukturer, mallar och tekniker för att kommunicera effektivt** i ditt ledarskap så att du skapar önskade resultat, ökad motivation, ansvarstagande och stärkta relationer
- **Coachande** kommunikation
- Rikta beteenden, skapa motivation och tydlighet med hjälp av **feedback**
- **Hantera svåra frågor, utveckling och utmaningar** genom strukturerade och öppna samtal
- **Facilitera** och engagera **ditt team** i centrala frågor med hjälp av motiverande **mötesverktyg**

## Ledarcertifiering Full Range Leadership

Cirka fyra veckor efter dag fyra redovisas certifieringsuppgift skriftligen till lärare (om du väljer att gå både grund- och fördjupningskursen).

Certifieringsuppgiften bygger på att beskriva och reflektera över sin utvecklingsprocess och de förändringsaktiviteter man genomfört samt vilka effekter man upplever kopplat till utbildningens innehåll.

# FULL RANGE LEADERSHIP MODEL



Bruce Avolio och Bernard Bass

# FULL RANGE LEADERSHIP MODEL I LEAD FORWARD

## Avvikelsebaserat ledarskap

Beteenden som syftar till att konstruktivt hantera avvikelser som uppstått eller att förebygga att avvikelser uppstår.

**9 påståenden**

## Villkorligt förstärkande ledarskap

Beteenden som syftar till att klargöra för medarbetare vad som förväntas av dem samt vad de kan förvänta sig i gengäld.  
Förstärka positiva beteenden

**10 påståenden**

## Transformerande ledarskap

Beteenden som syftar till att utveckla medarbetare och arbetsgrupper och skapa förutsättningar för ökad inre motivation och trivsel.

**15 påståenden**

# LÅT GÅ-LEDARSKAP

Att **inte förmå**, att **inte ha förutsättningar**, att **inte orka** eller att **inte vara motiverad** att klargöra förväntningar och påverka andra att leva upp till dessa förväntningar

# LEDARBETEENDEN AVVIKELSE-BASERAT LEDARSKAP

1. Att ge mig konstruktiv kritik.
2. Att ta tag i problem som uppstår.
- 3. Att skapa rutiner som gör att allvarliga fel och misstag kan undvikas.
4. Att ge mig möjlighet att reflektera över och lära av fel och misstag.
5. Att tydliggöra vilka beteenden som inte är accepterade på vår arbetsplats.
- 6. Att tillåta att jag pratar öppet om fel och misstag.
7. Att identifiera problem och avvikelser.
8. Att ta problem som uppstår i vårt arbete på allvar.
- 9. Att hantera konflikter mellan medarbetare.

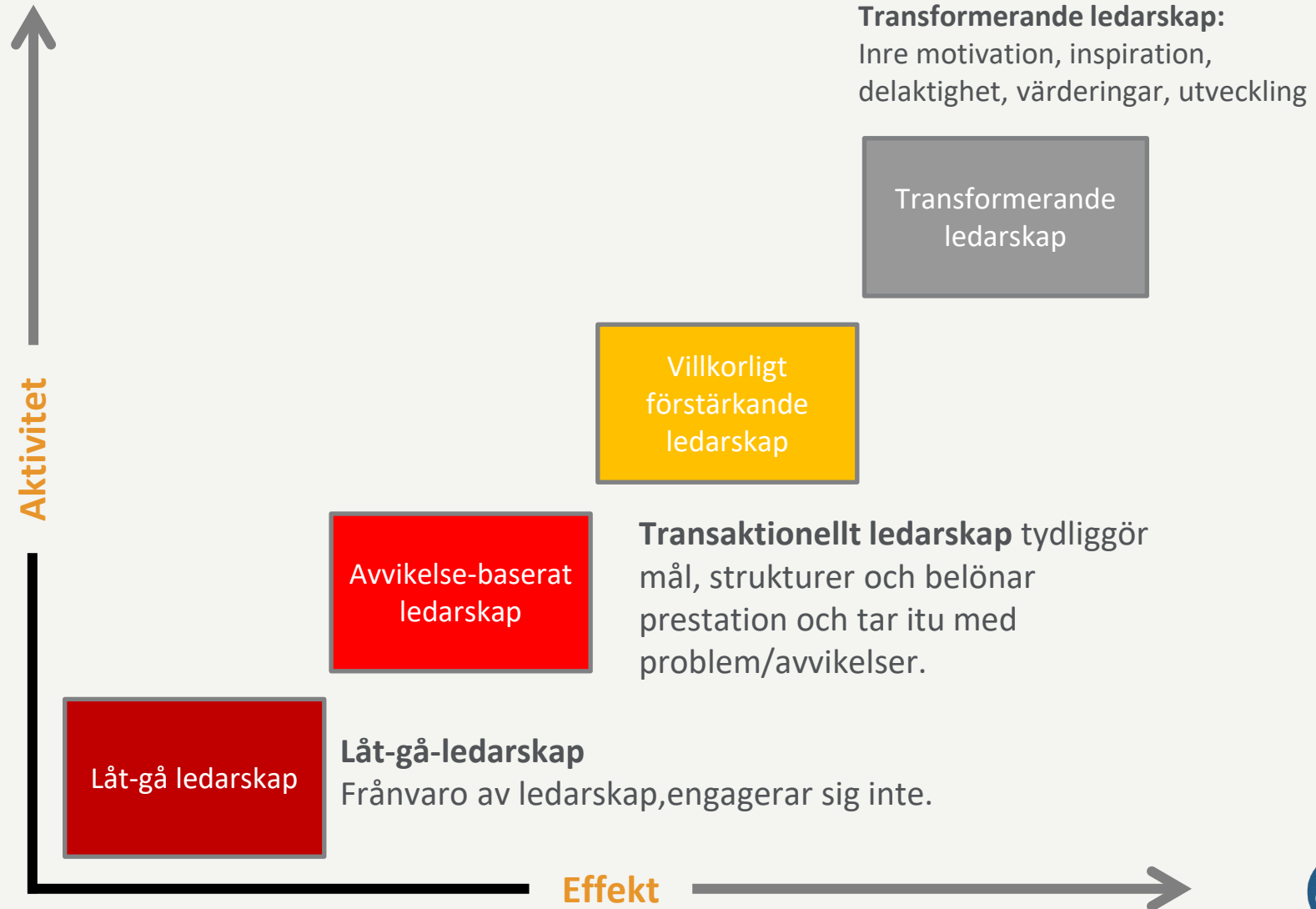
- Välj 1-2 beteenden du känner skulle kunna utvecklas hos dig eller någon ledare i din omgivning
- Konkretisera **hur** detta kan utvecklas – konkreta handlingar/aktiviteter
- Vilka tänkbara **effekter** skulle förändringen kunna ge?

# LEDARBETEENDEN VILLKORLIGT FÖRSTÄRKANDE LEDARSKAP

1. Att tydliggöra vad som förväntas av mig.
2. Att belöna goda prestationer.
- 3. Att berömma goda prestationer.
4. Att formulera tydliga och utmanande mål för mitt arbete.
5. Att följa upp vad jag gör och presterar i mitt arbete.
- 6. Att anpassa förväntningar på mig efter de förutsättningar som råder.
7. Att ge mig positiv feedback när jag presterar som förväntat.
8. Att hjälpa mig att prioritera.
- 9. Att tydliggöra vilka belöningar jag kan förvänta mig om jag presterar vad som förväntas av mig.
10. Att kommunicera klart och tydligt.



# FULL RANGE LEADERSHIP MODEL



Bruce Avolio och Bernard Bass

*”Den som har ett **varför** i livet  
uthärdar varje **hur**”*

Friedrich Nietzsche

## De 4 huvud- komponenterna i Transformativt Ledarskap



# LEDARBETEENDEN TRANSFORMERANDE LEDARSKAP

1. Att själv agera på det sätt som han/hon förväntar sig av andra.
2. Att göra det som han eller hon åtagit sig att göra.
3. Att erkänna egna fel och misstag.
4. Att be mig om feedback på vad han eller hon kan utveckla i sitt ledarskap.
5. Att tydliggöra vilka värderingar som är viktiga för honom/henne.
6. Att kommunicera en positiv och hoppfull bild av framtiden.
7. Att tydliggöra syftet med de arbetsuppgifter som jag förväntas utföra.
8. Att uppmuntra mig till att prova nya metoder och arbetssätt.
9. Att stimulera mig till att ifrågasätta arbetsrutiner och arbetsuppgifter.
10. Att lyssna aktivt på mig.
11. Att samtala med mig om min individuella utveckling.
12. Att utveckla samarbetet mellan mig och mina medarbetare.
13. Att visa mig uppskattning.
14. Att vara vänlig och omtänksam.
15. Att visa att han/hon tror på min förmåga.

# FULL RANGE LEADERSHIP UTBILDNINGAR

## Grunden 17-18 april

- De **ledarbeteenden** som skapar Full Range Leadership – och hur du utvecklar dessa beteenden – din ledarutvecklingsplan
- Vad ditt **ledaruppdrag** egentligen handlar om och vad ett ledarskap i ett expansivt samhälle innebär,
- Hur du använder **din inre ledarkompass** i ditt ledarskap för att hantera utmaningar, människor och ditt uppdrag
- Hur du använder **3Q: IQ, EQ och SQ** för att expandera i ditt ledaruppdrag och de resultat du skapar
- Hur du skapar tydlighet och **motivation** kring **visioner, mål och resultat** tillsammans med dina medarbetare
- Medvetenhet och **praktisk träning** med **kommunikativa verktyg** som stödjer Full Range Leadership

## Fördjupning 29-30 aug

- Verktyg, support och kunskap att fortsätta utveckla Full Range Leadership
- **Fördjupad kontakt** med din inre ledarkompass för kunna navigera, prioritera, fatta beslut, bemöta utmanande situationer
- Tydliga **strukturer, mallar och tekniker för att kommunicera effektivt** i ditt ledarskap så att du skapar önskade resultat, ökad motivation, ansvarstagande och stärkta relationer
- **Coachande** kommunikation
- Rikta beteenden, skapa motivation och tydlighet med hjälp av **feedback**
- **Hantera svåra frågor, utveckling och utmaningar** genom strukturerade och öppna samtal
- **Facilitera** och engagera **ditt team** i centrala frågor med hjälp av motiverande **mötesverktyg**

## Ledarcertifiering Full Range Leadership

Cirka fyra veckor efter dag fyra redovisas certifieringsuppgift skriftligen till lärare (om du väljer att gå både grund- och fördjupningskursen).

Certifieringsuppgiften bygger på att beskriva och reflektera över sin utvecklingsprocess och de förändringsaktiviteter man genomfört samt vilka effekter man upplever kopplat till utbildningens innehåll.

*”Ledarskap är handling,  
inte en position”*

Donald H McGannon

# INÅT...

Varför vill jag vara ledare?

Vem är jag?

Vilka förebilder har jag?

Vad vill jag uppnå?

Vilka är mina styrkor och utvecklingsområden?

Vad tar min kraft?

Vilka förväntningar har jag?

Vad driver och motiverar mig?



Vad ger mig kraft?

Vad skapar oro och rädsla i mig?

Vilka förutsättningar behöver jag?

Vad är viktigt för mig?

Hur vill jag vara som ledare?

# LEDARBETEENDEN TRANSFORMERANDE LEDARSKAP

1. Hur ser situationen ut?
2. Vad är viktigt för dig?
3. Hur känner du?
4. Vad tänker du?
5. Vad vill du?
6. Vad hindrar dig?
7. Vilka möjligheter har du?
8. Vad fungerar bra – hur gör du/ni då?
9. Vad fungerar inte bra – hur gör du/ni då?
10. Vad behöver du för att fungerar i arbetet på bästa sätt?
11. Vilka alternativ ser du?
12. Vad tror du skulle ge bäst resultat?
13. Vad känns spännande och utvecklande?
14. Vad vill du lära dig mer om?
15. Vilken typ av stöd och styrning vill du ha?
16. Hur vill du ha feedback=
17. Vilka förväntningar har du på ledningen? På arbetet? På dig själv?
18. När är arbetet som roligast?
19. Vad triggas dig?
20. Vad får dig att tappa effektivitet och motivation?



# PERSONLIGHETSDRAG HOR TRANSFORMATIVA LEDARE UTIFRÅN FEM FAKTORER - FEMFAKTOR-TEORIN

✓ **Extroverta (utåtriktade)**

● ✓ **Känslomässigt stabila**

✓ **Öppna för nya erfarenheter och kreativitet**

● Openness i femfaktormodellen.

✓ **Samarbetsinriktade**

● Agreeableness i femfaktormodellen.

✓ **Samvetsgranna**

Conscientiousness i femfaktormodellen.

*Källa: Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership,*

*T Judge & J Bono, Journal of Applied Psychology, vol 85, 2000*

## Vill du fördjupa dig?

Till dig som deltog på dagens webinarium erbjuder vi nu  
**20 % rabatt** på uppföljningskurserna:

**Full Range Leadership – Utveckla effektiva ledarbeteenden**

**Full Range Leadership – Effektiv kommunikation för ledare**

Boka din plats senast den 1 mars för att ta del av erbjudandet.

Använd rabattkod: **flr20**

# Vad tyckte du om dagens webinarium?

Ta gärna 30 sekunder och svara på frågorna under fliken  
“Omröstningar” bredvid chattfliken.

**Tack för dina synpunkter!**

**Frågor?**