

Steg for steg – hvordan støtte dine ledere i endringsprosesser?

Som overordnet leder er det viktig å følge utviklingsprosesser på en støttende og konstruktiv måte, samtidig som du sikrer måloppnåelse som gir de nødvendig gevinst. I oppfølgingen av en utviklingsprosess, er det avgjørende å etablere klare mål, tilby støtte og tilbakemelding, og gi kontinuerlig tilrettelegging for læring og refleksjon. Det er viktig at du som overordnet leder er både støttende og utfordrende, samtidig som du gir rom for vekst og utvikling på et personlig nivå.

1 Klar forståelse av mål og forventninger

Definer klare mål
Sett tydelige, konkrete mål for utviklingsprosessen. Dette kan inkludere både personlige og profesjonelle utviklingsmål.

Forventninger
Sjekk for at forventningsavtalingene dine innlemmer som er tydelig definert. Dette kan inkludere mål for ferdigheter, ansvorsområder, og hvordan progresjon skal måles.

2 Skap en åpen kommunikasjonskanal

Regelmessige samtaler
Etabler regelmessige møter for å diskutere fremdriften, utfordringer og eventuelle justeringer. Dette kan være ugentlige eller månedlige møter eller som fast punkt på agendaen i lederensens

Åpenhet
Skap en kultur hvor man føler seg trygg på å dele både sine suksesser og utfordringer. Dette vil bidra til å bygge tillit og gjøre oppfølgingen mer effektiv.

Konstruktiv tilbakemelding
Gi tilbakemelding på en måte som er støttende og fremmer utvikling. Bruk gjerne metoder som "ros-kritikk-mål", der du starter med å anerkjenne det som fungerer, peker på områder som kan forbedres, og avslutter med konstruktive råd.

3 Tilrettelegg for personlig og profesjonell utvikling

Opplæring og kurs
Identifiser hvilke ferdigheter som bør utvikles videre og tilby relevante opplæringsmuligheter. Dette kan inkludere ledelseutviklingsprogrammer, coaching, eller spesialiserte faglige kurs.

Mentoring og coaching
Som overordnet leder kan du også vurdere å tilby coaching eller veiledning, eller legge til rette for eksterne mentorer som kan gi innsett.

Refleksjon og selvutvikling
Oppfordre til jevnlig refleksjon over egne styrker, og læring. Dette kan for eksempel være basert i regelmessige oppfølgingsmøter.

4 Sett målbare indikatorer for fremgang

Definer suksesskriterier
Vær konkret på hva som utgjør suksess i utviklingsprosessen. Dette kan være både kvalitative (f.eks. forbedret kommunikasjon, økt tillit fra medarbeidere etc.) og kvantitative (f.eks. bedre målbare resultater, høyere medarbeiderfredsel etc.)

Regelmessig evaluering
Planlegg regelmessige evalueringstidspunkter for å vurdere fremdriften mot målene. Dette kan innebære at dere sammen ser på konkrete resultater og endringer som har skjedd i lederens eller gruppens utførelse og prestasjoner. Husk å justere tiltakene basert på evaluering.

5 Gi støtte gjennom utfordringer

Identifiser barrierer
Samt arbeid om å identifisere eventuelle hindringer for utvikling, enten det er personlige, organisatoriske eller ressursrelaterte utfordringer.

Leg en oppfølgingsplan
Jo mer konkret oppfølgingsplanen er, jo enklere er det å arbeide sammen for å oppnå resultater og gevinster. Dette kan innebære å dele erfaringer, søke støtte fra andre, eller oppprioritere ressurser.

6 Feire suksesser og fremgang

Anerkjenn fremgang
Når mål oppnås eller det er synlige forbedringer, sørg for å anerkjenne innsats og fremgang. Dette skaper motivasjon og forsterker ønsket atferd.

Feire små seire
Sjekk små steg mot målet er viktige å feire. Dette bidrar til å opprettholde engasjementet og synliggjøre progresjon.

7 Fremme en læringskultur

Føll som læring
Skap en kultur hvor hindringer deles åpent og ses på som en naturlig del av læring og utvikling.

Oppfordre til eksperimentering
Ideer og kreativitet belønnes og gir verdifulle erfaring og innsett.

8 Vær en rollemodell

Led ved eksempel
Som overordnet leder er det viktig å være et godt forbilde. Vis gjennom dine handlinger hvordan du ønsker at dine ledere skal utvikle seg gjennom hele prosessen.

Vær tilgjengelig
Sjekk for at du er tilgjengelig for å gi råd, støtte og veiledning da dette har stor innvirkning på lederens motivasjon og utvikling.

Langsiktig perspektiv
Husk at lederutvikling er en kontinuerlig prosess, og at det kan ta tid for konkrete resultater vises. Vær tålmodig og kontinuerlig støttende gjennom prosessen.

Noen gode spørsmål til hjelp i oppfølging av leder-ledergruppen

- Hvordan jobber du for å skape et godt medarbeiderskap?
- Hva har du gjort for å sikre at dine medarbeidere er engasjerte og motiverte for å delta inn i endringsarbeidet?
- Er det noen spesifikke utfordringer i forhold til prestasjoner eller dynamikk i ansattgruppen? Hvordan har du håndtert dem?
- Hvordan tilpasser du din lederadferd for å møte medarbeidernes ulike behov?
- Hvilke erfaringer og refleksjoner fra eget lederskap ønsker du å bygge videre på?
- Er det spesifikke ferdigheter eller områder du ønsker å få hjelp/støtte med i den videre utviklingsprosessen?
- Er det noen fagressurser f.eks HR/HMS/BHT eller kurs, coaching som kan være nyttige for utviklingsarbeidet?
- Hvordan kan jeg støtte deg/dere i utviklingsprosessen fremover?